



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI  
DEL D.LGS. N. 231/2001**

**DOCUMENTO DI SINTESI**

Firenze, 28/11/2025

## INDICE

<b>1.</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CO.TRA.F.</b>	<b>7</b>
2.1.	CO.TRA.F.	7
2.2.	Il Modello Organizzativo	8
2.3.	Destinatari del Modello	9
2.4.	Il processo di predisposizione del Modello	10
2.5.	Le componenti del Modello	11
2.6.	L'adozione dei Modelli nelle Società controllate e partecipate	13
<b>3.</b>	<b>IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI COTRAF</b>	<b>13</b>
3.1.	Il modello di governance	13
3.2.	La struttura organizzativa interna	15
3.3.	L'organigramma e i compiti attribuiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro	16
3.4.	Il sistema retributivo	17
<b>4.</b>	<b>IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE</b>	<b>17</b>
<b>5.</b>	<b>IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI</b>	<b>18</b>
<b>6.</b>	<b>IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	<b>18</b>
<b>7.</b>	<b>IL CODICE DI COMPORTAMENTO ED IL CODICE ETICO</b>	<b>19</b>
<b>8.</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>20</b>
8.1.	La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti	20
8.2.	I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza	20
8.3.	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	21
8.4.	Il rapporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi direttivi di Cotraf	24
<b>9.</b>	<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>25</b>
<b>10.</b>	<b>LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE SUL MODELLO</b>	<b>26</b>

## **PARTE GENERALE**

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche il “Decreto” o “Decreto 231”), recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto in Italia un regime di responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio (art. 5 del Decreto) da:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (*soggetti in posizione apicale*);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (*soggetti in posizione subordinata*).

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono espressamente richiamate da determinati articoli del D.Lgs. 231/2001 e della L. 146/2006.

In particolare, le predette fattispecie sono riconducibili alle seguenti famiglie di reati<sup>1</sup>:

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/01. L’articolo 25 è stato successivamente integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 e dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall’articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l’articolo 24-*bis*;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall’articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l’articolo 24-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall’articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l’articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall’articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;

---

<sup>1</sup> Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all’allegato “Elenco reati 231”.

- (v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*bis.1*;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 (c.d. legge anticorruzione) che ha introdotto nel novero dei reati presupposto anche quello di corruzione tra privati ai sensi dell'articolo 2635, comma 3, Codice Civile e dal Decreto Legislativo 15 maggio 2017, n. 38, che ha introdotto il reato presupposto di istigazione alla corruzione tra privati ai sensi dell'articolo 2635-bis, comma 1, Codice Civile;
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quater*;
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-*quater.1*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;
- (ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quinquies*, integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e in ultimo dalla Legge L. 29 ottobre 2016, n. 199;
- (x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "Responsabilità dell'ente" e dal D.Lgs. del 10 agosto 2018, n. 107 "Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014;
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*septies*;
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*novies*;
- (xiv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*decies*;

- (xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*undecies*, successivamente modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;
- (xvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- (xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l' "*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*duodecies*;
- (xviii) delitto di razzismo e xenofobia, introdotto dall'art. 5, comma 2 della Legge 20 Novembre 2017, n. 167, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*terdecies*;
- (xix) delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge 3 Maggio 2019, n. 39, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quaterdecies*.

Occorre precisare che l'Ente può rispondere della commissione dei **summenzionati delitti dolosi** anche nella **forma del tentativo**.

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti, all'Ente potranno essere applicate sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca e la pubblicazione della sentenza. L'accertamento della responsabilità e la conseguente applicazione della sanzione sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, tuttavia, agli artt. 6 e 7, una forma specifica di esonero dalla responsabilità a favore della società o dell'Ente che abbia adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati considerati.

In particolare, l'art. 6, co. 1, stabilisce che, qualora i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che:

- i) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ii) ha nominato un organismo, indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV');
- iii) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Quanto ai contenuti del Modello, l'art. 6, co. 2, prevede che l'Ente debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Il Decreto 231 prevede poi che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima Associazione a redigere un codice di comportamento per la costruzione dei modelli è stata proprio Confindustria, che, ad aprile 2002, ha adottato le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, successivamente aggiornate a maggio 2004, marzo 2008 e, da ultimo, a marzo 2014. Le Linee Guida di Confindustria rappresentano il punto di riferimento più rilevante per la costruzione dei modelli organizzativi nelle realtà industriali e dei servizi.

## **2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CO.TRA.F.**

### **2.1. CO.TRA.F.**

Fondata nel 2000, Cotraf è una realtà composta da imprese che, con scopo mutualistico e comune struttura di impresa, si occupa di promuovere, organizzare e coordinare le attività dei soci nella partecipazione e gestione degli appalti.

Cotraf mette in atto un'organizzazione comune d'impresa che coordina le attività delle consorziate promuovendone sviluppo e razionalizzazione. I servizi, lavori e forniture vengono affidati ed eseguiti dalle consorziate stesse senza ricorrere strategicamente al subappalto o altri uffici di avalimento se non ove strettamente necessario al buon esito della procedura. Attraverso i nostri requisiti e mutuati dalle nostre Consorziate, esegue svariati servizi, forti di un portfolio ricco di esperienze presso Pubbliche Amministrazioni centrali e periferiche, Istituti di Credito, insegne della GDO, plessi scolastici ed ospedalieri, caserme, piattaforme logistiche ed Aziende Multiutility.

## **2.2. Il Modello Organizzativo di CO.TRA.F.**

CO.TRA.F., al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della stessa sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività dell'Associazione, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice di Comportamento, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio di CO.TRA.F..

Il presente Modello si propone, pertanto, come finalità di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività dell'Associazione, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CO.TRA.F. nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Organizzazione;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di CO.TRA.F. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- ribadire che CO.TRA.F. non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio dell'Organizzazione, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui CO.TRA.F. intende attenersi e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

### **2.3. Destinatari del Modello**

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio, nel fissare gli obiettivi, decidere i piani di azione, dirigere l'attività e in ogni decisione o azione relativa all'andamento di CO.TRA.F.
- il Direttore Generale, i Responsabili delle Aree e i Dirigenti, nel dare concretezza alle attività di direzione dell'Azienda, sia nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i componenti del Collegio dei Revisori Contabili, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività di CO.TRA.F. e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti finanziari o di qualsiasi natura con CO.TRA.F..

#### **2.4. Il processo di predisposizione del Modello**

L'attività del Gruppo di Lavoro, iniziata a dicembre 2024, si è conclusa a febbraio 2026. Il risultato del lavoro svolto è il Modello, approvato in data 13 febbraio 2026 dal Consiglio di Presidenza di Cotraf.

L'analisi dei rischi, come suggerito nelle Linee Guida di CO.TRA.F., si è basata su una analisi e mappatura specifica delle attività svolte da CO.TRA.F., nell'ambito delle quali è configurabile, in astratto, la commissione dei reati previsti dal Decreto. L'analisi è stata svolta attraverso un esame della documentazione rilevante (Statuto, Codice di Comportamento, procedure esistenti, organigrammi, deleghe di funzioni e procure, ecc.), nonché mediante la realizzazione di interviste al personale delle aree ritenute a maggior rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Gruppo di Lavoro ha, poi, verificato le procedure e i controlli esistenti e identificato i punti di miglioramento, formulando proposte di adeguamento, con i relativi piani di implementazione.

L'analisi svolta ha consentito di predisporre un catalogo dettagliato delle aree "a rischio reato" e delle aree "strumentali". A seguito della stessa, si ritiene che l'attività svolta da CO.TRA.F. sia particolarmente esposta al rischio di commissione dei seguenti illeciti, in relazione ai quali si è, pertanto, proceduto ad un'analisi più dettagliata nelle Parti Speciali del Modello:

- reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- reati in materia di corruzione tra privati;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati ed illeciti amministrativi in materia di abuso di mercato;
  
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi in con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Con riferimento ai reati societari, Confindustria, consapevole dell'importanza di presidiare una corretta e trasparente contabilità nell'interesse degli associati e del pubblico e dell'assenza di un univoco mandato normativo ad assoggettare gli enti *no-profit* alla disciplina di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, sceglie volontariamente di adeguare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle *best practices* esistenti nella parallela arena societaria sul versante della prevenzione degli illeciti societari, limitatamente alle fattispecie di reato introdotte dalla legge 190/2012 in materia di anticorruzione (reato di corruzione tra privati, integrazione art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001).

## **2.5. Le componenti del Modello di Cotraf**

Il presente Documento di Sintesi è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono descritte le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di deleghe e procure;
- le procedure manuali ed informatiche;
- il sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari;
- il sistema di controllo sulla salute e la sicurezza;
- il Codice di Comportamento;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema disciplinare;
- la comunicazione e la formazione del personale.

La Parte Speciale è suddivisa in sei sezioni, predisposte per le diverse tipologie di reato considerate di possibile rischio per Cotraf, contemplate nel Decreto e nei suoi successivi aggiornamenti:

- Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione, relativa alle tipologie specifiche di reati previsti ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto, ossia per i reati realizzabili in danno della Pubblica Amministrazione,

- Parte Speciale B - Reati in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, relativa alle tipologie specifiche dei reati previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto, ossia i reati connessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Parte Speciale C - Reati Informatici e Trattamento Illecito dei Dati, dedicata all'esame dei delitti informatici e al trattamento illecito dei dati, oggi rilevanti ai sensi del Decreto, in virtù di quanto previsto dall'art. 24-*bis*;
- Parte Speciale D – Reati di corruzione tra privati, dedicata all'esame del reato di corruzione tra privati, oggi rilevanti ai sensi del Decreto, in virtù di quanto previsto dall'art. 25-*ter*;
- Parte Speciale E – Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, dedicata all'esame del delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, oggi rilevante ai sensi del Decreto, in virtù di quanto previsto dall'art. 25-*decies*;
- Parte Speciale F - Altri reati, dedicata all'esame di altri reati, quali: i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs. 231/01), i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinques* D.Lgs. 231/01 – limitatamente alle novità introdotte dall'art. 603 bis c.p. rubricato «Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro»), gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/01) ed i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/01).

Nell'ambito delle Parti Speciali, sono fornite indicazioni su:

- le aree “a rischio reato” e le attività “sensibili”;
- le funzioni che operano nell'ambito delle aree “a rischio reato” o delle attività “sensibili”;
- i reati per i quali sussiste un rischio astratto di commissione;
- le aree “strumentali”;
- i principi di comportamento per limitare il rischio di commissione dei reati;
- la tipologia dei controlli esistenti sulle aree a “rischio reato” e “strumentali”;
- i compiti dell'OdV.

Il presente documento è corredato dal Codice di Comportamento e dal Sistema Disciplinare e dal documento “Disciplina e Compiti dell'Organismo di Vigilanza”. Tali documenti, approvati dal Consiglio di Direttivo di Cotraf nel marzo del 2026, costituiscono nel loro complesso il Modello di Cotraf.

Di seguito, vengono descritti gli elementi costitutivi del Modello, generalmente applicabili a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, mentre si rinvia alle Parti Speciali per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reato in esame (es. procedure o altri protocolli specifici).

## **2.6. L'adozione dei Modelli nelle Società consorziate**

Prima di procedere alla costituzione di nuove strutture associative, CO.TRA.F. verifica se i Partners si siano uniformati al Decreto, anche attraverso la richiesta di sottoscrizione di una apposita dichiarazione.

In ogni caso, ogni dipendente o collaboratore di CO.TRA.F., al quale sia affidato l'incarico di svolgere attività per conto o nell'interesse di consorziate deve attenersi rigorosamente alle regole previste nel Codice di Comportamento e nel presente Modello.

Fermo restando quanto sopra indicato, le Società consorziate ricevono il Modello dell'Associazione e lo adottano adeguandolo - ove necessario - alle peculiarità della propria realtà, in coerenza con il grado di autonomia gestionale che le contraddistingue.

## **3. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

### **3.1. Il modello di governance**

Sono organi della Confederazione:

- a) Organo Amministrativo;
- b) Organo di Controllo;
- c) Assemblea dei Soci;

Di seguito le principali funzioni attribuite alla struttura organizzativa:

a) Organo Amministrativo

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (CdA). L'organo amministrativo ha la gestione ordinaria e straordinaria per il raggiungimento dell'oggetto sociale.

- Presidente del CdA;
- Consiglieri;

b) Organo di controllo

Sindaco Unico del quale se ne prevede la nomina obbligatoria nei casi di legge , con competenze estese alla revisione legale dei conti.

c) Assemblea dei Soci

È l'organo sovrano che delibera sulle modifiche dello statuto, l'approvazione del bilancio, la nomina delle cariche e l'ammissione di nuovi soci

### **3.2. La struttura organizzativa interna**

Da diversi anni Cotraf ha messo a punto un organigramma volto a rendere trasparenti ruoli, competenze e responsabilità nel processo decisionale interno.

Nell'organigramma sono indicate le aree di attività e le linee di dipendenza gerarchica.

In particolare, la struttura organizzativa è così composta:

- **Direzione:** L'Area cura l'attività di *lobby* e i rapporti istituzionali di Cotraf nei confronti dei Clienti e dei Soci. La Direzione è chiamata a sovrintendere le attività che costituiscono l'oggetto sociale.
- **Amministrazione, Finanza e Controllo:** L'Area svolge attività di amministrazione, controllo e finanza.
- **Struttura Tecnica.** La struttura tecnica della società ha il compito di offrire alle aziende associate il potenziale tecnico e organizzativo necessario per la partecipazione a gare d'appalto e per la gestione dei servizi.

### **3.3. L'organigramma e i compiti attribuiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

La struttura organizzativa adottata da Confindustria in materia di salute e sicurezza sul lavoro è conforme a quanto stabilito dalla normativa prevenzionistica. Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- il datore di lavoro;
- i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (RSPP e ASPP);
- gli addetti al primo soccorso (APS);
- medico competente;
- gli addetti antincendio e gestione emergenze;
- rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- i lavoratori;

### **3.4. Il sistema retributivo**

Il sistema retributivo di Confindustria prevede una retribuzione lorda annua suddivisa in quattordici mensilità. La retribuzione mensile è composta dai seguenti elementi:

- retribuzione minima;
- superminimo;
- retribuzione variabile;
- scatti di anzianità;
- indennità per specifiche mansioni, qualora esistenti.

Il superminimo è assorbibile, fino a concorrenza, da aumenti di qualsiasi natura, incluso il caso di passaggio al livello superiore di inquadramento.

Gli scatti di anzianità maturano per ogni biennio di servizio fino ad un massimo di otto scatti.

Le indennità per specifiche mansioni sono corrisposte limitatamente al periodo nel quale le mansioni stesse vengono svolte.

Le retribuzioni sono gestite per tutti i dipendenti dall'Area Attività Operative, in maniera equa e trasparente, utilizzando un unico sistema di regole, comunicato a tutti i soggetti coinvolti nel processo.

## **4. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE**

L'organo competente a conferire le deleghe ed i poteri di firma è il Presidente, nella sua qualità di legale rappresentante della Società. Le deleghe sono assegnate in coerenza con le responsabilità gerarchiche organizzative e, nei casi in cui comportino l'attribuzione di poteri di spesa, con l'indicazione delle relative soglie.

I poteri conferiti sono oggetto di aggiornamento in funzione degli eventuali cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura.

## **5. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI**

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate. Il sistema di controllo di gestione adottato da CO.TRA.F. è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

In particolare, il sistema garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni, in modo da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, autorizzati, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse;
- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, intese sia come commissione di infrazioni delle regole stabilite nel presente Modello sia come "tentata commissione", attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed eventuale doppia firma per impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate e con firma del solo Presidente per importi superiori a 150.000 euro.

## **6. II SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere:

- all'identificazione e alla valutazione dei rischi;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate per prevenire o gestire i rischi riscontrati;
- alla minimizzazione del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;

- alla programmazione della prevenzione, per integrare in modo coerente le condizioni tecniche dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, e alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Il sistema prevede la puntuale definizione dei compiti, dei doveri e delle responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della SSL, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore.

## **7. IL CODICE DI COMPORTAMENTO ED IL CODICE ETICO**

Il 13 febbraio 2026 il Consiglio di Direttivo di Cotraf ha adottato il Codice di Comportamento di Cotraf.

Il Codice, conformemente alle Linee Guida di Confindustria, indica i principi generali e le regole di comportamento cui devono conformarsi tutti i Destinatari. Sono tali i vertici di Cotraf (Presidente e componenti del Consiglio di Amministrazione), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti, nonché tutti coloro che, pur esterni a Cotraf, operino, direttamente o indirettamente, per Cotraf (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, generalmente indicati quali "Terzi Destinatari").

Il Codice di Comportamento è suddiviso in:

- a) una parte introduttiva;
- b) i principi rilevanti per Confindustria, che devono essere rispettati da tutti i Destinatari;
- c) i principi di comportamento dettati con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari;
- d) le modalità di controllo sul rispetto del Codice da parte dell'OdV.

Inoltre, il 22 dicembre 2024, l'azienda si è dotata di un Codice Etico.

Il Codice Etico e dei valori associativi è strutturato in:

- a) una parte introduttiva;

- b) i principi rilevanti in grado di definire gli standard etici del sistema e di fissare le coordinate comportamentali per tutte le sue componenti coerentemente con la *vision* aziendale.
- c) i principi rilevanti che Cotraf si impegna a rispettare nei confronti degli stakeholder;
- d) i principi di comportamento dettati con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari.

## 8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Presidenza di Confindustria ha approvato in data 13 febbraio 2026 il documento "Disciplina e compiti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 di Cotraf" aggiornato, che ne detta le principali regole di funzionamento e, in particolare:

- le modalità di nomina e di revoca e la durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza;
- i compiti ed i poteri dell'OdV;
- le risorse assegnate;
- le norme etiche che regolano l'attività dell'OdV
- i flussi informativi dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse dell'azienda e da questi ultimi verso l'OdV.

### 8.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti

Data la struttura della Società e le sue attività, Cotraf ha optato per una composizione monocratica dell'OdV. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri sono stati comunicati alla struttura.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Cotraf, l'OdV è dotato di:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo, che consulenziale;
- continuità di azione: per garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è provvisto di budget e risorse;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e sindaci.

### 8.2. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In via generale, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- i) verifica e vigilanza sul Modello, attraverso verifiche sia periodiche che straordinarie;
- ii) aggiornamento del Modello, attraverso la formulazione di proposte di adeguamento, per migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- iii) informazione e formazione sul Modello, mediante la promozione di iniziative specifiche e la risposta a richieste interne di chiarimento e/o di consulenza;
- iv) informazione degli organi competenti sull'attività svolta,
- v) formulazione di proposte sanzionatorie agli organi e funzionari competenti per il caso di violazioni del Modello.

All'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari per il corretto espletamento dei compiti che gli sono assegnati.

### **8.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Il Decreto, all'art. 6, co. 2, lett. d), dispone che il Modello deve prevedere *obblighi di informazione nei confronti dell'OdV*, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

L'obbligo informativo è rivolto a tutti i Destinatari del Modello. In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- a) Che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, incluse, a titolo non esaustivo:
  - eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore di 150 euro, provenienti da o destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
  - eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore modico (per tali intendendosi quelli d'uso in relazione alle circostanze), provenienti da o destinati a soggetti privati;
  - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
  - eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
  - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate a Cotraf dai dipendenti, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
  - qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati;
  - l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società o i suoi dipendenti;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero alla motivazione della loro archiviazione;
- eventuali segnalazioni concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione da Cotraf, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

A tal proposito, l'OdV ha attivato un canale di comunicazione dedicato per i flussi informativi che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello (si veda quanto riportato nel paragrafo "Gestione degli obblighi di segnalazione").

- b) Relative all'attività dell'azienda, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, incluse, in via non esaustiva:
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure di Confindustria vigenti;
  - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
  - le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
  - le eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
  - la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti di Cotraf;
  - l'informativa sul budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza; gli eventuali aggiornamenti del DVR;
  - la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
  - il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;

- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio dei Revisori) e di unità organizzative e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato.

In ogni caso, i responsabili delle strutture interessate dalle attività a rischio comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, devono comunicare all'OdV, ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte e informazioni disponibili.

Pertanto, l'OdV ha attivato un canale di comunicazione dedicato per i flussi informativi di natura ordinaria e precisamente un'apposita casella di posta elettronica: [organodivigilanza@consorzio-cotraf.it](mailto:organodivigilanza@consorzio-cotraf.it).

### **Gestione degli obblighi di segnalazioni**

L'OdV, inoltre, deve essere tempestivamente informato da tutti i Destinatari di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o di violazioni del Modello 231 dell'Azienda. I Destinatari, in particolare, devono segnalare all'Organismo le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali con riferimento alle violazioni di norme di legge o regolamento e rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello, nel Codice di Comportamento e nelle procedure interne.

L'Associazione adotta a tal proposito specifici canali dedicati, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e dei suoi dati personali.

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'OdV, dopo aver valutato le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne, qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze o per far fronte a particolari carichi di lavoro. Qualora l'OdV valutasse non necessario procedere ad alcun ulteriore accertamento, ha l'obbligo di tracciare agli atti la motivazione della decisione.

L'Associazione garantisce che non vengano posti in essere atti di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, nei confronti dei segnalanti, assicurando la riservatezza di colui che effettua la segnalazione, salvo diversa disposizione di legge<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Fatto salvo quanto disposto dall'art. 2 della L. n. 179/17 con specifico riferimento alla previsione nel sistema disciplinare adottato nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le segnalazioni non possono essere anonime e devono essere tutte conservate presso gli uffici dell'Organismo.

#### **8.4. Il riporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi direttivi di Confindustria**

L'OdV effettua una costante e precisa attività di *reporting* agli organi di Confindustria, e in particolare:

- annualmente relaziona al Direttore Generale, nonché al Collegio dei Revisori, sull'attività di verifica e di controllo compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee guida generali di intervento per il periodo successivo;
- riporta al Direttore Generale ogni qualvolta ciò sia necessario.

Al Collegio dei Revisori la relazione viene inviata, con cadenza annuale, per posta elettronica con ricevuta di ricevimento.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre Confindustria al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni di Confindustria nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere detenute e conservate presso gli uffici dell'OdV.

In ogni caso l'OdV, in presenza di particolari necessità o in caso di urgenza, relaziona al Presidente e al Direttore Generale, i quali assumono le determinazioni più opportune.

In aggiunta alle relazioni periodiche, nel corso del proprio incarico l'OdV:

- ha facoltà di rivolgersi, riferire o comunque relazionare al Consiglio di amministrazione in tutti i casi in cui ritenga opportuno o necessario un coinvolgimento o un intervento immediati dell'organo amministrativo;
- partecipa, qualora invitato, alle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Collegio dei Revisori e relaziona in merito alla propria attività.

## 9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Cotraf ha adottato un Sistema Disciplinare per sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle procedure previste dal Modello commesse sia dai soggetti posti in posizione “apicale”, che dai quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Confindustria.

Il Sistema Disciplinare è stato pubblicizzato, consegnato per via telematica ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti e pubblicato sulla Intranet.

Il Sistema Disciplinare indica tra i soggetti passibili di sanzione:

- i) i soggetti apicali;
- ii) i dipendenti;
- iii) i terzi destinatari.

Le possibili violazioni sono suddivise in sei categorie, graduate secondo un ordine crescente di gravità. Nell'ambito del Sistema Disciplinare sono, inoltre, appositamente evidenziate le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità.

Nel Sistema Disciplinare sono, inoltre, indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello. Con specifico riguardo ai terzi destinatari, sono previste sanzioni di natura contrattuale. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. Il Sistema Disciplinare disciplina altresì il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, prevedendo una fase della contestazione della violazione all'interessato ed una fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Infine, il Sistema Disciplinare definisce un procedimento sanzionatorio nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del soggetto che ha effettuato una segnalazione ai sensi della procedura prevista da Confindustria, ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dalla procedura di gestione delle segnalazioni, il soggetto che le ha poste in essere soggiacerà alle misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono relativamente alla posizione aziendale ricoperta. Alle stesse sanzioni soggiace il segnalante che ha effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

## 10. LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE SUL MODELLO

Il Modello tiene conto della realtà di Cotraf e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Destinatari.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira il Consorzio nel perseguimento della propria *mission* e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni competenti assicurano il recepimento nelle procedure, dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice di Comportamento.

È obiettivo di Cotraf garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. A titolo esemplificativo, è prevista:

- una comunicazione iniziale. Il Modello, con gli allegati, è comunicato formalmente a tutta la Società e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna. I nuovi assunti verranno adeguatamente informati e riceveranno una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sul Codice di Comportamento. Più in generale è prevista la pubblicazione sulla intranet di una copia del Codice di Comportamento e del Modello;
- una specificata attività di formazione. Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti, del Codice di Comportamento, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. In aggiunta, ogni programma di formazione viene modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Sistema Disciplinare.

Cotraf prevede altresì la diffusione del Modello e del Codice di Comportamento alle persone che intrattengono con la Società rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori).

In particolare, le funzioni dell'Azienda, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di servizio con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Cotraf del Modello ai sensi del Decreto. L'Associazione invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Modello e dei Principi del Codice di Comportamento, presenti sul sito della stessa.