

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

**PARTE GENERALE**

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b> .....	<b>3</b>
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.....	3
1.2. Il sistema sanzionatorio .....	6
1.2.1. Sanzione amministrativa pecuniaria.....	7
1.2.2. Sanzioni interdittive.....	8
1.2.3. Pubblicazione della sentenza e Confisca .....	9
1.3. Delitti tentati.....	10
1.4. I reati presupposto .....	10
1.4.1. Fattispecie di reato.....	11
1.5. Reati commessi all'estero .....	22
1.6. Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente .....	23
<b>2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA</b> .....	<b>23</b>
<b>3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b> .....	<b>25</b>
3.1. L'Organismo di Vigilanza .....	25
3.2. Composizione dell'Organismo di vigilanza .....	26
3.3. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	26
3.3.1. Autonomia e indipendenza.....	27
3.3.2. Professionalità .....	28
3.3.3. Continuità di azione.....	29
3.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza .....	31
<b>4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI C.M. SERVICE S.R.L. siglabile "C.M.S. S.R.L."</b> .....	<b>33</b>
4.1. C.M. Service S.r.l. ....	33
4.2. Il modello di Governance .....	36
4.3. Elementi costitutivi del "Modello" C.M. SERVICE S.R.L. ....	36
<b>5. CODICE ETICO</b> .....	<b>38</b>
<b>6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI C.M. SERVICE S.R.L.</b> .....	<b>40</b>

6.1. L'Organismo di Vigilanza .....	40
6.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.....	45
<b>7. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONATORI .....</b>	<b>46</b>
7.1. I Soggetti Destinatari .....	47
7.1.1. Gli Amministratori, i Sindaci e i Revisori.....	47
7.1.2. Altri Soggetti in Posizione Apicale .....	48
7.1.3 I Dipendenti.....	48
7.1.4. Altri Soggetti Tenuti al Rispetto del Modello.....	48
7.2. Le Condotte Rilevanti.....	49
7.3. Le Sanzioni .....	50
7.3.1. Sanzioni applicabili agli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore .....	52
7.3.2. Sanzioni applicabili alle figure apicali .....	53
7.3.3. Sanzioni applicabili ai Dipendenti.....	54
7.3.4. Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari.....	55
<b>8. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....</b>	<b>57</b>
8.1. Premessa .....	57
8.2. Dipendenti e componenti degli Organi Sociali .....	57
8.3. Altri destinatari.....	58
8.4 Attività di formazione.....	58
8.5. Comunicazione del Modello.....	60
<b>9. CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>60</b>
9.1. Verifiche e controlli sul Modello.....	60
9.2. Aggiornamento e adeguamento .....	60
9.3. Approvazione e modifica del Modello.....	62
9.4. Attuazione del Modello.....	63

## **PREMESSA**

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

#### **1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.**

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nel nostro ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche e delle associazioni, incluse anche quelle prive di personalità giuridica (di seguito denominati “Enti”), che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato. Essa, infatti, sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

Alla luce dell’interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio – per esempio in base a un rapporto concessorio - e società controllate da pubbliche amministrazioni.

In particolare, le Sezioni Unite della Cassazione, con la sentenza 28699 del 2010, hanno ritenuto le S.p.A. a partecipazione mista pubblico-privata soggette al decreto 231.

Infatti, considerata la forma societaria, esse sono qualificate come enti a carattere economico che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale, ma al più intercettano nella loro attività valori di rango costituzionale.

Mutuato dai modelli penale e amministrativo (legge n. 689/1981), trova applicazione anche con riferimento alla responsabilità degli Enti il fondamentale principio di legalità di cui all’art. 25 della Costituzione, in tutti i suoi corollari (riserva di legge, determinatezza-tassatività, divieto di analogia in *malam partem* e irretroattività).

L'ente, infatti, non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Tale principio, peraltro, avuto riguardo alla peculiarità della materia, trova applicazione in un duplice ambito. Esso riguarda, in generale, il profilo della responsabilità amministrativa dell'ente e, in via, propedeutica, quello delle fattispecie criminose incluse nella "parte speciale" del D.Lgs. 231/2001 (artt. 24 ss), fondanti il presupposto della responsabilità degli enti collettivi.

L'Ente, in particolare, è ritenuto responsabile solo se i reati, consumati o tentati, sono stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- *“soggetti in posizione apicale”*, ossia persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di 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 sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell'Ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale (di cui alla precedente lett. a), l'imputabilità all'Ente è presunta.

L'Ente dovrà, quindi, dimostrare:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione (c.d. MOG) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, la cui vigilanza sul funzionamento e l'osservanza è stata affidata ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV);
- che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il proprio Modello organizzativo e che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora, invece, il reato sia stato realizzato da un soggetto in posizione subordinata (ovvero da uno dei soggetti descritti alla precedente lettera b), l'onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'Autorità Giudiziaria secondo la regola ordinaria che caratterizza il processo penale.

L'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, che deve intendersi in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, che preveda, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Pertanto, per quanto l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non costituiscano un obbligo giuridico, sono l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato.

Il Decreto non indica puntualmente il contenuto del Modello, ma si limita a prevedere le esigenze che devono essere soddisfatte, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati.

In particolare, il Decreto prevede che il Modello:

- a. individui le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b. preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d. preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e. introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli di Organizzazione, che possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia, devono, inoltre, prevedere:

- f. uno o più canali che consentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- g. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- h. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- i. previsione, nel sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001, sebbene formalmente denominata come “amministrativa” dal legislatore, ha – secondo l’interpretazione prevalente – natura sostanzialmente penale in quanto:

- deriva dalla commissione di un reato;
- è accertata dal giudice penale nell’ambito del procedimento penale instaurato nei confronti dell’autore del reato;
- comporta l’applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi più gravi).

## **1.2. Il sistema sanzionatorio**

Le sanzioni applicabili all’ente sono di due tipi: pecuniarie ed interdittive, diversamente graduate.

Tuttavia, mentre le sanzioni pecuniarie trovano sempre applicazione, le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, solo per i reati per i quali sono espressamente previste.

Sono inoltre applicabili la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato presupposto.

### **1.2.1. Sanzione amministrativa pecuniaria**

La sanzione amministrativa pecuniaria si applica, per quote, in numero compreso tra cento e mille, ciascuna del valore compreso tra 258 e 1.549 euro.

Il giudice, dapprima, determina il numero di quote tenendo conto dei parametri dettati dall'art. 11, comma 2, D.Lgs. 231/01 e in seconda battuta fissa l'importo di ciascuna quota sulla base delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

Non è ammesso il pagamento in forma ridotta come nella L. 689/81.

La sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329, ma sono previste delle riduzioni.

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà, e non può comunque essere superiore a euro 103.291, se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

### **1.2.2. Sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse, ad eccezione delle ipotesi in cui l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo o il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità, si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria e sempre che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive, salvo ipotesi specificamente individuate, sono normalmente temporanee e hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Tuttavia, se dalla commissione del reato presupposto l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed è recidivo infrasettennale, essendo già stato condannato almeno tre volte all'interdizione temporanea, viene applicata l'interdizione definitiva dell'esercizio dell'attività.

Inoltre, se l'ente è stato già condannato almeno tre volte alla stessa sanzione negli ultimi sette anni, sono applicabili in via definitiva altresì il divieto di contrarre con la P.A. o il divieto di pubblicizzare beni e servizi

Tali sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono applicate tenendo conto dell'idoneità delle singole previsioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Se l'applicazione della misura interdittiva determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in alternativa, ne dispone la prosecuzione da parte di un commissario giudiziale per un periodo di pari durata, indicandone in sentenza i compiti e i poteri.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività è comunque confiscato.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, il Decreto prevede che le sanzioni interdittive non si applichino quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

### **1.2.3. Pubblicazione della sentenza e Confisca**

A completamento dell'apparato sanzionatorio si prevede la pubblicazione della sentenza di condanna, che si affianca - necessariamente- alla previa pubblicazione di altra sanzione interdittiva, tanto che secondo taluni avrebbe natura accessoria. I presupposti per

l'applicazione -facoltativa- della sanzione non sono disciplinati, sicché rientra nel potere discrezionale del giudice individuare le ipotesi ritenute meritevoli, le quali dovrebbero essere comunque limitate ai casi più gravi.

Per quanto riguarda le modalità, la pubblicazione avviene mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale e, stante l'espreso rinvio all'articolo 36 del c.p., tramite inserimento della condanna sul sito Internet del Ministero della Giustizia, per la durata stabilita di volta in volta, non superiore a giorni trenta.

Nei confronti dell'Ente è sempre disposta, in caso di condanna, la confisca obbligatoria -diretta o per equivalente – del prezzo o profitto del reato, con salvezza dei diritti di buona fede.

### **1.3. Delitti tentati**

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel decreto.

Il tentativo si verifica quando l'*iter* realizzativo del delitto presupposto intrapreso dai soggetti indicati all'art. 5 del Decreto si arresta ad una soglia individuata dall'art. 56 c.p. Poiché non tutte le fattispecie di reato previste nella "parte speciale" del D.Lgs. 231/2001 sono delitti, vanno escluse dall'ambito di applicazione del tentativo le varie contravvenzioni ivi previste, tra cui i reati societari, i reati ambientali nonché i delitti colposi (omicidio e lesioni gravi e gravissime commessi in violazione delle norme sulla disciplina e sicurezza sul lavoro).

Il recesso attivo, che si realizza tutte le volte in cui l'Ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, diversamente da quanto previsto dall'art. 56, comma 4, c.p., che prevede solo un'ulteriore riduzione della pena, comporta, per l'Ente, l'esonero totale della responsabilità.

### **1.4. I reati presupposto**

La "parte speciale" del Decreto (Capo II, Sezione III) contiene il catalogo dei reati presupposto fondanti la responsabilità *de societate*.

Il catalogo dei reati è stato ampliato rispetto a quello originariamente contenuto del Decreto, da ultimo con l'introduzione degli artt. 25-sexiesdecies (Contrabbando), 25-

septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale) e 25-duodevices (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggisti).

#### **1.4.1. Fattispecie di reato**

I reati per i quali l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso – sono ricompresi nelle seguenti categorie:

#### **A. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 del D.Lgs.231/2001)**

- Malversazione in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (Art.353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353-bis c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico, aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni dal Fondo Europeo Agricolo di garanzia e dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 23 dicembre 1986, n. 898).

#### **B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 bis del D.Lgs.231/2001)**

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);

- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (articolo 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, riguardante la sicurezza nazionale cibernetica;
- Considerato il richiamo all'art. 491 bis c.p. (Documenti informatici), devono intendersi inseriti nell'elenco dei reati informatici i reati di cui agli articoli 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 487, 488, 489, 490, 491, 492 e 493 c.p.

### **C. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter del D.Lgs.231/2001)**

- Associazione per delinquere (art. 416, co. 6, c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n.110 (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5, c.p.p.);

- Reati transnazionali - Art. 3 e 10 L. 16 marzo 2006, n. 146

**D. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25 del D.Lgs.231/2001)**

- Peculato ed abuso di ufficio in relazione ad interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 314, 316 e 323 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, commi 2 e 4, c.p.);
- Istigazione alla corruzione per un atto d'ufficio (art. 322, commi 1 e 3, c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art.322 bis c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);

**E. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 bis del D. Lgs. 231/2001)**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

#### **F. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis 1 del D.Lgs. 231/2001)**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

#### **G. Reati societari (Art. 25 ter del D.Lgs.231/2001)**

- False comunicazioni sociali e Fatti di lieve entità (art. 2621 c.c. e art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizioni degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, comma 1, c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);

**H. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater del D.Lgs.231/2001)**

**I. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25quater 1 del D.Lgs. 231/2001)**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

**J. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies del D. Lgs. 231/2001)**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

**K. Abusi di mercato (Art. 25 sexies del D.Lgs. 231/2001)**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 24.02.1998, n. 58).

**L. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001)**

- Omicidio colposo commesso con violazioni delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 589, comma 2, c.p.);
- Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 590, comma 3, c.p.).

**M. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies del D. Lgs. 231/2001)**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

**N. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1 D.Lgs. 231/2001)**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro (art. 640 ter c.p.);
- Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il

patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

**O. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art.25 novies del D. Lgs. 231/2001)**

- Messa a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a)-bis);
- Messa a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno altrui, o parte di essa, non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore ( art. 171, comma 3, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore o ai medesimi fini, importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE) (art. 171 bis, comma 1, primo periodo, L. 633/194);
- Adozione di qualsiasi mezzo inteso unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171 bis, comma 1, secondo periodo, L. 633/1941);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati, ovvero estrazione o reimpiego della banca di dati, ovvero distribuzione, vendita o concessione in locazione di una banca di dati, al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE (art. 171 bis, comma 2, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fotogrammi e videogrammi di opere

musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (art. 171 ter, lett. a) L. 633/1941);

➤ abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, di opere o di parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (art. 171 ter, lett. b) L. 633/1941);

➤ introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b) senza aver concorso nella duplicazione o riproduzione (art. 171 ter, lett. c) L. 633/1941);

➤ detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fotogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato (art. 171 ter, lett. d) L. 633/1941);

➤ ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore (art. 171 ter, lett. e) L. 633/1941);

➤ introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso a un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (art. 171 ter, lett. f) L. 633/1941);

➤ fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego

commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (art. 171 ter, lett. f) bis, L. 633/1941);

➤ abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti di cui all'art. 102 quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171 ter, lett. h), L. 633/1941);

➤ Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte di produttori o importatori di tali supporti, ovvero falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171 septies L. 633/1941);

➤ Fraudolenta produzione, messa in vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies L. 633/1941).

**P. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001)**

➤ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

**Q. Reati ambientali (Art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001)**

➤ Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);

➤ Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);

➤ Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);

➤ Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);

➤ Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);

➤ Uccisione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);

➤ Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);

- Sanzioni penali (art. 137 D.Lgs. n. 152/2006);
- Attività di gestione rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. n. 152/2006);
- Bonifica dei siti (art. 257 D.Lgs. n. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. n. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. n. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.Lgs. n. 152/2006) - articolo abrogato;
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis D.Lgs. n. 152/2006);
- Sanzioni (art. 279 del D.Lgs. n. 152/2006);
- Importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illecito di specie animali (art. 1 Legge n. 150/1992);
- Detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali senza la prescritta documentazione (art. 2, commi 1 e 2, Legge n. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3 bis, comma 1, Legge n. 150/1992)
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, comma 4, Legge n. 150/1992) - Abrogato;
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3, comma 6 Legge n. 549/1993)
- Inquinamento doloso - provocato da una nave (art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo - provocato da una nave (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 202/2007).

**R. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001)**

- Delitto di impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso di soggiorno sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato (art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, trasporto di stranieri e agevolazione della permanenza nel territorio dello Stato ovvero compimento di altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, del decreto legislativo 1998, n. 286).

**S. Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del D. Lgs. 231/2001)**

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis, comma 3, c.p.).

**T. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo del gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001)**

- Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989);
- Esercizio di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).

**U. Reati tributari (articolo 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001)**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-bis del D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);

- Indebita compensazione (art. 10 quater D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000);

#### **V. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies del D. Lgs. 231 del 2001)**

- Reati di contrabbando (art. 282 e ss. Del D.P.R. 43/1973).

#### **W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies del D. Lgs. 231 del 2001)**

- Furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici. (art 518 duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.).

#### **X. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001)**

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.).
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.).

#### **1.5. Reati commessi all'estero**

Nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli Enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.6. Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente**

La responsabilità patrimoniale dell'Ente prevista dal Decreto, benché sia di natura prettamente civilistica, è considerata espressione della responsabilità “personale” dell'ente o, comunque, una norma di esonero diretta ad esaltare il carattere soggettivo della responsabilità del reato della *societas*, la quale, oltre ad essere diretta, autonoma ed eventualmente concorrente con quella dell'autore o degli autori del fatto può dirsi anche personale e intrasmissibile.

La sezione II del Decreto disciplina le diverse vicende modificative dell'ente societario (trasformazione, fusione e scissione) nonché l'ipotesi della cessione di azienda.

Le disposizioni hanno lo scopo di evitare che le operazioni straordinarie si risolvano in agevoli comodità di elusione della responsabilità ed al tempo stesso escludere effetti eccessivamente penalizzanti per gli interventi di riorganizzazione privi di reali intenti elusivi.

A livello sanzionatorio si prevedono, anche ai fini della reiterazione (articolo 20), apposite regole sulla commisurazione delle pene pecuniarie e sulla conversione delle sanzioni interdittive nelle ipotesi di fusione e scissione, istituendosi il cosiddetto principio di sequela, mediante il quale la responsabilità segue l'ente a cui risulti ascrivibile la commissione dell'illecito anche a seguito della realizzazione di una vicenda modificativa.

## **2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

In attuazione a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di seguito anche “Linee Guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Le Linee Guida Confindustria approvate per la prima volta dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4 dicembre 2003, sono state da ultimo aggiornate a giugno 2021, recependo - senza modificare la struttura del documento – il quadro delle novità legislative e (in minor parte) giurisprudenziali intervenute a far data dalla revisione del marzo 2014.

Mediante le Linee Guida, Confindustria si propone di offrire, alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione, una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231.

Esse, dunque, mirano ad orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* attraverso le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- ❖ identificazione dei rischi potenziali: ossia analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231;
- ❖ progettazione del sistema di controllo (cd. “protocolli” per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell’ente), ossia valutazione del sistema esistente all’interno dell’ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati;
- ❖ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello;
- ❖ individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.
- ❖ obblighi di informazione da e verso l’Organismo di Vigilanza.

Confindustria indica le seguenti componenti di un sistema di controllo preventivo (cc.dd. protocolli) che, se attuate a livello aziendale, garantiscono l’efficacia del modello:

- ❖ Codice etico o di comportamento che definisce principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;

- ❖ Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, soprattutto per l'attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo;
- ❖ Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi), tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- ❖ Poteri autorizzativi e di firma, che vanno assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. A tal fine può rivelarsi utile una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato.
- ❖ Comunicazione al personale e sua formazione;
- ❖ Sistemi di controllo integrato, che considerino tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi, fra cui:

- ❖ *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*
- ❖ *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.*
- ❖ *“I controlli devono essere documentati”.*

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

#### **3.1. L'Organismo di Vigilanza**

L'articolo 6 del decreto 231 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a. adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito “l'Organismo di vigilanza” o “l'OdV”).

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.

### **3.2. Composizione dell'Organismo di vigilanza**

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente, purché dotati dei requisiti di cui tra breve si dirà.

La scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli.

La composizione dell'Organismo di vigilanza deve essere modulata sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

### **3.3. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231, possono schematizzarsi come segue:

- Vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i componenti concreti e il modello istituito;
- Esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale – non già meramente formale – capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- Analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- Cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Dall'analisi delle attività si evince che il profilo professionale dell'OdV deve avere una connotazione specialistica, prevalentemente di controllo e presuppone la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché una continuità di azione elevata.

Quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento, l'Organismo di Vigilanza deve, in sintesi:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione.

### **3.3.1. Autonomia e indipendenza**

Affinché il modello organizzativo spieghi efficacia esimente, l'articolo 6, comma 1, lettera b), del decreto 231 richiede che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento”* sia stato affidato a *“un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

I requisiti vanno intesi in relazione alla funzionalità dell'Organismo di Vigilanza e, in particolare, ai compiti che la legge ad esso assegna.

Il primo dei due requisiti va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal decreto 231, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la giurisprudenza ha affiancato al requisito dell'autonomia quello dell'indipendenza. Il primo requisito, infatti, sarebbe svuotato di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il “riporto” al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un *budget* annuale a

supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.

Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è poi indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi.

Diversamente, infatti, potrebbe esserne minata l'obiettività di giudizio come organo all'atto delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il modello di organizzazione e gestione, quindi, non deve sovrapporre la figura del controllore e del controllato: i compiti dell'Organismo di vigilanza non possono essere esercitati nei propri confronti, ma esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV.

### **3.3.2. Professionalità**

Questo requisito si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo di vigilanza deve possedere per poter svolgere efficacemente la propria attività.

Come chiarito dalla giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali: non è sufficiente un generico rinvio al *curriculum vitae* dei singoli. Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in *“attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati”*.

Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, la giurisprudenza ha fatto riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alla elaborazione e valutazione dei questionari; alle metodologie per l'individuazione di frodi.

Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati: in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale); oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).

È inoltre auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Infatti, la disciplina in argomento ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del modello è prevenire la realizzazione di reati.

### **3.3.3. Continuità di azione**

Per garantire l'efficace e costante attuazione del modello, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Al momento della formale adozione del Modello, pertanto, l'organo dirigente dovrà:

- disciplinare gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'OdV (es. modalità di nomina e revoca, durata in carica) e ai requisiti soggettivi dei suoi componenti;
- comunicare alla struttura i compiti dell'OdV e i suoi poteri, prevedendo eventuali sanzioni in caso di mancata collaborazione.

Inoltre, l'Organismo di vigilanza deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello organizzativo, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del decreto 231 e, segnatamente, per l'espletamento dei seguenti compiti:

- a) verifica dell'efficacia del Modello organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal decreto 231;

- b) vigilanza sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- c) formulazione delle proposte all'organo dirigente per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
  - rilevanti modificazioni dell'assetto inteso della società, delle attività di impresa o delle relative modalità di svolgimento;
  - modifiche normative;
- d) segnalazione all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.
- e) predisposizione, su base almeno semestrale, di una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, per l'organo dirigente e, in particolare, per la sua eventuale articolazione organizzativa costituita dal Comitato per il controllo e i rischi, quando esso non sia investito della funzione di Organismo di Vigilanza.
- f) trasmissione al Collegio Sindacale della relazione di cui al punto precedente.

Nel Modello organizzativo dovrebbe inoltre essere specificato che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società – senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di vigilanza, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso, stabiliti all'interno del Modello organizzativo potrà essere rimessa a quest'ultimo, il quale dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno tramite un Regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.).

Infine, nell'ottica di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'Organismo di vigilanza, è necessario che lo stesso garantisca curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali delle riunioni, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti, risultanze delle istruttorie relative alle segnalazioni, ecc.).

#### **3.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza**

Come noto, l'art. 6, comma 2, lett. d, del Decreto, prevede che all'interno dei Modelli Organizzativi sia contenuta la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Tuttavia, su questo aspetto, la Relazione di accompagnamento non fornisce ulteriori chiarimenti, pertanto Confindustria, nelle Linee Guida, procede in via interpretativa.

L'obbligo di informazione all'OdV sembra concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

Se questo è lo spirito della prescrizione normativa, allora è da ritenere che l'obbligo di fornire informazioni all'OdV sia rivolto alle funzioni aziendali e riguardi:

a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);

b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante, se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- 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, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

L'Organismo di vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'OdV non incombe un obbligo di agire, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi.

Occorre sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

#### **4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI C.M. SERVICE S.R.L. siglabile "C.M.S. S.R.L."**

##### **4.1. C.M. Service S.r.l.**

C.M. Service S.r.l. è una società a responsabilità limitata costituita il 22.12.2003, iscritta al n. 08766390010 nel Registro delle Imprese di Torino, in data 16.10.2006, con sede in via Chiaverano, n. 49.10010, Cascinette d'Ivrea (TO).

C.M. Service S.r.l., come risulta dalla visura camerale, ha per oggetto sociale:

- a. l'esercizio organizzato di impresa sanitaria, da intendersi quale esercizio di tutte le attività di diagnosi, cura e riabilitazione della persona, erogabili sia a domanda individuale che in qualsiasi struttura.
- b. l'esercizio organizzato di impresa socio assistenziale, compendiante l'esercizio di attività socio sanitarie di assistenza, ricovero, cura, sostegno e riabilitazione domiciliare o ambulatoriale, comprensive dell'assistenza infermieristica, della somministrazione di medicinali, presidi sanitari e vitto, rese in comunità, ospedali, cliniche, ricoveri, residenze sanitarie e simili, in qualsiasi forma, sede e territorio, anche sulla base ed in esecuzione di specifici contratti di appalto, di somministrazione, etc. di Convenzioni e/o di altri contratti in genere stipulati o conclusi con qualunque soggetto terzo (enti, associazioni, società, persone, etc.).
- c. l'esercizio organizzato di impresa socio educativa, compendiante l'esercizio di attività educative e didattiche di ogni genere, anche per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la riconversione professionale, comprese le prestazioni relative all'alloggio, al vitto ed alla fornitura di libri e materiali didattici.

- d. l'esercizio organizzato di impresa edile, operante e nel settore delle costruzioni e in quello delle ristrutturazioni, dei recuperi, delle riparazioni, delle manutenzioni e dei lavori edili da eseguirsi, espletarsi o condursi su beni immobili o manufatti edili in genere destinati a qualsiasi uso;
- e. l'esercizio organizzato di impresa di impiantistica, operante nel settore dell'installazione, della trasformazione, dell'ampliamento, dell'adeguamento funzionale e della manutenzione dei seguenti impianti relativi a edifici, pubblici e/o privati, adibiti ad uso di civile abitazione, ad attività produttive, al commercio, al terziario e/o ad altri usi;
- f. l'esercizio organizzato di impresa di global service immobiliare compendiante tutte le attività dirette, con piena responsabilità da parte dell'assuntore sui risultati in termini di raggiungimento e/o mantenimento di livelli prestazionali stabiliti dal committente;
- g. l'esercizio organizzato di impresa di gestione e di amministrazione di imprese, società ed enti, compendiante tutte le attività gestorie e di legale rappresentanza;
- h. l'esercizio organizzato di impresa di *facility management* compendiante tutte le attività mirate, attraverso la produzione di beni e/o la prestazione di servizi, a carattere continuato o periodico, in forma di appalto e/o di somministrazione, a soddisfare le esigenze di imprese industriali, commerciali e di servizi, pubbliche e/o private, che, intendendosi concentrare sull'esercizio delle proprie attività di "core business", ricercano terzi a cui affidare, in forma integrata l'esercizio e l'esecuzione di tutte le attività, i servizi ed i processi che non riguardano il proprio "core business" ma che risultano necessari, in quanto accessori, complementari e/o strumentali, al suo funzionamento;
- i. l'esercizio organizzato di impresa di pulizia;
- j. l'esercizio organizzato di impresa di raccolta, trasporto stoccaggio e trattamento di rifiuti, compendiante le attività di cui al D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 e del D.M. 3 giugno 2014 n. 120 e successive modificazioni ed integrazioni;
- k. l'esercizio organizzato di bonifica di siti, compendiante le attività di monitoraggio ambientale, progettazione, messa in sicurezza, bonifica e ripristino ambientale dei siti inquinati ed ivi compresa la bonifica di beni contenenti amianto;
- l. l'esercizio organizzato di impresa di trasloco e di facchinaggio, compendiante quest'ultima le attività di cui al d.m. 30 giugno 2003 n. 221, comprensive delle attività preliminari e complementari alla movimentazione delle merci e dei prodotti;

- m.** l'esercizio organizzato di impresa di trasporto, compendiate l'esercizio dell'attività di trasporto di persone e/o di cose per conto proprio e/o di terzi da effettuarsi con qualsiasi veicolo;
- n.** l'esercizio organizzato di impresa di noleggio senza conducente di veicoli in genere, compendiate l'attività di concessione in godimento di qualsiasi e qualsivoglia veicolo a due, tre e/o a quattro ruote, per trasporto di cose e/o di persone, a terzi che li conducano personalmente o li facciano condurre da persone di loro fiducia, per soddisfare proprie esigenze ed esercitabile anche nella modalità dei "viaggi a lasciare";
- o.** l'esercizio organizzato di impresa di vigilanza, sicurezza, guardiania e portierato, compendiate la prestazione di ogni tipo di servizio di vigilanza, di guardiania e di sicurezza in genere, compresi i servizi di assistenza e di sorveglianza funzionali a beni, a locali e/o a eventi e manifestazioni, pubbliche e private, di vigilanza viaggiante o scorta a trasporti effettuati da terzi, di redazione di piani di sicurezza, nonché la gestione centralizzata e l'ottimizzazione delle attività integrate di vigilanza, sicurezza, guardiania e portierato di proprietà immobiliari e mobiliari;
- p.** l'esercizio organizzato di impresa alberghiera e di ristorazione, operante nel settore alberghiero ed in quello della ristorazione e della somministrazione di alimenti e bevande;
- q.** l'esercizio organizzato di impresa di spettacolo e di trattenimento, operante nel settore dello spettacolo, del trattenimento, del divertimento, dello svago e del tempo libero;
- r.** l'esercizio organizzato dell'attività di sala conta, trattamento di denaro e valori, ivi compresi il deposito, la custodia ed il trasporto di denaro e valori in genere;
- s.** l'esercizio organizzato di impresa di *consulting engineering*, compendiate tutte le attività di studio e di elaborazione di progetti di natura industriale, di predisporre gli schemi di lavorazione, di realizzare strutture d'impresa operanti in diversi settori tecnici ed amministrativi e destinate ad assicurare l'elaborazione di progetti generali e/o esecutivi, la realizzazione delle commesse, la conclusione e l'assistenza ai contratti con la committenza ed i fornitori, la direzione dei lavori e delle commesse con correlativi obblighi da svilupparsi con continuità sino ai collaudi ed alla consegna nonché, infine, di fornire assistenza tecnica nella fase realizzativa ed esecutiva;

- t. l'esercizio organizzato di impresa di intermediazione, di mediazione e di procacciamento di contratti, operante nel settore, pubblico e/o privato, degli appalti e delle commesse nonché delle forniture delle opere, dei beni e dei servizi;
- u. l'esercizio organizzato di impresa informatica, compendiate la realizzazione, lo sviluppo, l'implementazione e la manutenzione, per conto proprio e/o di terzi, di programmi di software e di prodotti informatici in genere, nonché l'elaborazione, la registrazione, la digitazione e la conservazione, anche su supporti elettronici, per conto proprio e/o di terzi, di dati contabili, amministrativi, statistici e demografici;
- v. l'esercizio organizzato di impresa di commercio, operante nel settore del commercio, al dettaglio ed all'ingrosso, dei seguenti beni: materiali edili e per l'edilizia in genere; materiali per l'impiantistica in genere; materiali ad uso pulizia, sanificazione, e disinfezione in genere;
- w. nonché ogni altra attività a queste connesse direttamente o indirettamente, per conto proprio e/o di terzi, purché si tratti di attività per l'esercizio delle quali la "società" medesima presenti tutti i requisiti eventualmente richiesti dalle norme di legge.

#### **4.2. Il modello di Governance**

La *governance* della C.M. Service S.r.l. ed il suo sistema organizzativo sono ideati e strutturati al fine di assicurare e garantire alla Società il raggiungimento dei propri obiettivi e l'attuazione delle proprie strategie, con la massima efficienza ed efficacia operativa.

La società, in particolare, è attualmente amministrata da un amministratore unico e da un institore.

#### **4.3. Elementi costitutivi del “Modello” C.M. SERVICE S.R.L**

C.M. SERVICE S.R.L ha adottato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, denominato il “Modello”) in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Nella predisposizione del Modello, si è tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività ritenute sensibili con riferimento ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d."attività sensibili"), il Modello è finalizzato alla:

- promozione e valorizzazione di una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- determinazione in tutti coloro che operano in nome e per conto di C.M. Service della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- determinazione della consapevolezza che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da C.M. Service in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui C.M. Service intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- introduzione di un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introduzione di principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management e ai dipendenti della Società.

Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinati ai partner

commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società.

Il modello si compone di:

- una Parte Generale che riporta:
  - il quadro normativo di riferimento;
  - la realtà aziendale;
  - l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di C.M. Service, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi;
  - la funzione del sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
  - il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
  - i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.
  
- una Parte Speciale che prevede:
  - le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa degli enti;
  - i processi/attività sensibili, i relativi principi di controllo per i reati che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività ed i presidi (procure, procedure, regolamenti, istruzioni osservando i quali può essere prevenuta la commissione di tali reati-presupposto).

Per ciò che concerne la diffusione, il Modello è formalmente comunicato a tutti gli organi sociali, nonché ai dirigenti e ai dipendenti, mediante pubblicazione sulla rete intranet.

Sono tenuti a prendere visione del Modello anche i Terzi Destinatari con cui la Società intrattiene rapporti, i quali con la sottoscrizione dei relativi contratti prendono conoscenza del Modello e dichiarano di adeguarsi a quanto ivi contenuto.

## **5. CODICE ETICO**

La C.M. SERVICE S.R.L. ha adottato un Codice Etico che integra il presente Modello di Organizzazione ed esprime gli impegni e le responsabilità etiche cui sono tenuti ad



uniformarsi, nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, tutti i collaboratori, siano essi amministratori, dipendenti o terzi interessati.

Il Codice Etico della Società costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni di quest'ultimo si integrano con quanto previsto nel Codice.

Il Codice Etico è uno strumento volontario di autoregolamentazione attraverso il quale C.M. SERVICE S.R.L. afferma e declina i valori, i principi e gli standard comportamentali che ispirano l'agire proprio e degli *stakeholders*.

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Per C.M. SERVICE S.R.L. l'adozione di principi etici condivisi costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo interno, anche ai fini della prevenzione dei reati.

In tal senso, le regole comportamentali enunciate nel Codice Etico rappresentano un riferimento di base cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività aziendali.

Il Codice Etico è frutto di un processo di confronto e condivisione interna e la sua osservanza, da parte degli amministratori, del management e dei dipendenti, nonché di tutti coloro, compresi collaboratori e fornitori, che operano per il conseguimento degli obiettivi di C.M. SERVICE S.R.L. è ritenuta di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione della Società.

Per garantire l'efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, i principi e le regole di comportamento ivi richiamati devono essere oggetto di conoscenza e consapevolezza da parte dei Destinatari. Pertanto C.M. SERVICE S.R.L. cura, con particolare attenzione, la loro diffusione all'interno e all'esterno dell'organizzazione e realizza costantemente attività formative indirizzate alle persone che operano per perseguire gli obiettivi della Società. C.M. SERVICE S.R.L., inoltre, favorisce l'osservanza del Codice Etico anche attraverso l'adozione di adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo allo scopo di assicurare la trasparenza e la conformità delle attività e dei



comportamenti posti in essere rispetto ai principi e ai valori in esso contenuti intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

## **6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI C.M. SERVICE S.R.L.**

### **6.1. L'Organismo di Vigilanza**

C.M. SERVICE S.R.L., tenuto conto delle proprie esigenze e della grandezza della propria realtà aziendale, ha scelto di affidarsi ad un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale, inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente all'Amministratore i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

L'OdV è composto da Enrico Girardi, Avvocato Penalista specializzato in Corporate Crimes, in qualità di Presidente, dal Dott. Pollono Alessandro, in qualità di membro esterno e dall'Ing. Valsecchi Eleonora, in qualità di membro interno. Con l'adozione del presente modello, pertanto, si intenderanno formalmente nominati i professionisti di cui innanzi, selezionati sulla base dell'attenta analisi dei propri curricula e del correlato possesso dei requisiti tecnici e professionali per svolgere tali funzioni.

L'incarico affidato ai suddetti professionisti si intende di durata triennale, prorogabile tacitamente.

Nel termine di un mese dall'adozione del modello, l'OdV si munirà di specifico statuto e regolamento operativo che verrà tempestivamente comunicato per opportuna conoscenza all'amministratore unico.

La Società, inoltre, ha stabilito per l'ODV un *budget* adeguato al fine di consentirgli di assolvere alla funzione cui è preposto con autonomia ed indipendenza, essendo lo stesso dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo con piena possibilità di accesso alle informazioni rilevanti.

Infatti:

- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della società – senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231.

Durante la propria attività, l'Organismo di Vigilanza, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

Ugualmente, in ragione del ruolo svolto in seno alla Società, l'OdV possiede certamente le competenze essenziali in tema di controllo e gestione dei rischi, ferma restando anche la possibilità di avvalersi di professionisti esterni per specifiche problematiche.

L'ODV assicura altresì quella continuità di azione essenziale per il pieno e continuo dispiegarsi delle funzioni di controllo. Qualora i componenti dell'Organismo di Vigilanza intendano rinunciare all'incarico devono darne pronta e motivata comunicazione all'amministratore il quale provvederà alla loro sostituzione.

La revoca della funzione di vigilanza e controllo compete esclusivamente all'Amministratore. Le funzioni non possono essere revocate se non per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di correttezza, iniziativa, controllo e continuità di azione, che sono propri dell'obbligo di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società sono tenuti, nell'ambito dell'attività svolta per la Società, a segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza le violazioni, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al Modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del D.Lgs. n. 231.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e implicano un'attività di verifica accurata di tutti i fenomeni rappresentati secondo l'ordine di priorità ritenuto opportuno.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'OdV deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di C.M. Service S.r.l. ai sensi del Decreto.

Le segnalazioni devono essere effettuate direttamente all'Organismo di Vigilanza inviando una comunicazione all'indirizzo di posta interna dedicato, ovvero, tramite posta elettronica, all'indirizzo mail dedicato che verrà comunicato ai destinatari del modello.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, con salvezza degli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La Società, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall'Organismo circa la violazione del Modello, istituisce una casella postale e un indirizzo di posta elettronica, il cui accesso è riservato esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che avranno cura di protocollare e conservare le informazioni ricevute in modo da garantirne la segretezza.

Nel dettaglio, le segnalazioni possono essere inviate per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

- **e-mail:**
- **lettera:**
- **verbalmente**, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei componenti dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da mettere in atto, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando

eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di procedere a indagine, questi assicura che l'attività possa avere valenza probatoria nella possibilità di futuro coinvolgimento dell'Autorità Giudiziaria.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

In relazione alla natura della accertata violazione, l'Organismo di Vigilanza:

- presenta denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- invita la Società ad avviare l'appropriato provvedimento disciplinare per l'applicazione della sanzione, così come prevista dal sistema disciplinare;
- promuove, eventualmente, l'aggiornamento del Modello mediante eventuali integrazioni e/o modifiche.

Inoltre, C.M. Service, in ottemperanza a quanto previsto dal comma 2-bis dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 e dal **D.Lgs. 24/23** e seguendo le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, si è dotata di un sistema attivo per i dipendenti, collaboratori, fornitori, utenti che intendono segnalare condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività (fatti di corruzione e altri reati contro la pubblica amministrazione o altri illeciti amministrativi).

Tale sistema assicura l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società. Le segnalazioni devono essere trasmesse mediante la piattaforma dedicata accessibile dal sito istituzionale di C.M. Service attraverso il seguente link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/cm-service> o dall'Intranet aziendale.

Le segnalazioni saranno esaminate esclusivamente dall'OdV e sono conservate in un apposito database (informatico e/o cartaceo), dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza.

L'accesso al database è consentito ai membri dell'Organismo di Vigilanza, dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale.

Oltre all'attività di vigilanza svolta continuamente sull'effettività del Modello (e che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei Destinatari e quanto

stabilito e indicato nel Modello stesso), l'ODV effettua periodicamente specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, eventualmente coadiuvato anche da soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza.

Per le verifiche l'ODV si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne, o esterne, che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. Le verifiche e il loro esito sono inserite nel *report* annuale che verrà inviato all'organo amministrativo.

Per la disciplina specifica del c.d. "whistleblowing" si rinvia al regolamento approvato in data 13 luglio 2023.

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali<sup>56</sup>;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981.

## **6.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi riferisce:

- su base continuativa, direttamente all'Amministratore Unico;
- su base periodica, annuale, all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale.

Nell'ambito dell'attività di reporting, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- a) al termine delle verifiche, verbali contenenti i risultati delle attività svolte per darne comunicazione all'Amministratore Unico;
- b) una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure, etc.) e un piano delle attività previste per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera;
- c) una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad es., notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, di significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, e che sarà cura dell'OdV presentare all'Amministratore Unico.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali con cui lo stesso interagisce ovvero a cui riferisce, devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'Amministratore Unico deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, e ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza o i singoli suoi componenti potranno essere convocati in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e/o dal Collegio Sindacale o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso. Successivamente, i membri dell'Organismo di Vigilanza interessati provvederanno ad illustrare l'esito degli incontri all'intero Organismo di Vigilanza.

## **7. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONATORI**

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Decreto indica le esigenze cui il Modello deve rispondere stabilendo che l'Ente deve *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"* (art. 6, comma 2, lett. e), art. 7, comma 4, lett. b).

È necessario, in ogni caso che qualsiasi provvedimento sanzionatorio rispetti, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dall'applicabile CCNL e/o da normative speciali.

Il Modello di C.M. Service è costituito dal complesso di principi, regole e previsioni contenute in ogni sua parte (Documento descrittivo del modello organizzativo, Codice Etico, Mappatura delle attività sensibili), ivi compreso il Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, e ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo

rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme aziendali interne, incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

Il procedimento disciplinare instaurato è del tutto autonomo rispetto alla pendenza e all'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

## **7.1. I Soggetti Destinatari**

### **7.1.1. Gli Amministratori, i Sindaci e i Revisori**

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei suoi allegati devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione aziendale, una posizione c.d. "apicale".

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone *"che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, nonché i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società, indipendentemente dalla forma giuridica della Società o dal sistema di *governance* adottato.

In aggiunta agli Amministratori e ai Sindaci, assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la Società incaricata della revisione cui la Società affida l'incarico di curare il controllo contabile.

Pur costituendo soggetto esterno alla Società, il Revisore è equiparato, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci, anche in considerazione dell'attività svolta.

### **7.1.2. Altri Soggetti in Posizione Apicale**

Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli Amministratori, ai Sindaci e al Revisore, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i Responsabili di Direzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti che possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, etc.).

### **7.1.3 I Dipendenti**

L'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, come detto, prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti "*sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale*".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto.

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### **7.1.4. Altri Soggetti Tenuti al Rispetto del Modello**

Il Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito denominati anche "Terzi Destinatari") che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria e organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i *partner*.

## **7.2. Le Condotte Rilevanti**

Ai fini del Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività sensibili di cui alle Parti Speciali;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 5, 6 e 7;

5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai due punti successivi;

6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo;

7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

### **7.3. Le Sanzioni**

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato avvio alla procedura di accertamento da parte della Società. Nel caso in cui, a seguito dell'accertamento, sia provata la violazione del Modello, è individuata e irrogata, da parte della Società, nei confronti dell'autore della condotta censurata la sanzione come di seguito indicata.

All'Organismo di Vigilanza viene inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione ovvero una comunicazione da parte dell'Amministratore Unico o figura da esso delegata di chiusura del procedimento senza seguito.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- il concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la recidività del suo autore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di C.M. Service di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

L'applicazione delle sanzioni, di seguito riportate, non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

### **7.3.1. Sanzioni applicabili agli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore**

In caso di violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia eventualmente legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'Organismo di Vigilanza trasmette a \_\_\_\_\_ una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, convoca l'Amministratore indicato dall'Organismo di Vigilanza per un incontro, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data dell'incontro, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'incontro, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, sono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

\_\_\_\_\_, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, provvede ad assumere le relative deliberazioni.

La delibera, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi paragrafi per i Dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, l'Amministratore Unico delibera la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo \_\_\_ da parte del Revisore, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

### **7.3.2. Sanzioni applicabili alle figure apicali**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.2. da parte di una figura apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dall'art. 27 del CCNL - Dirigenti delle Aziende Industriali - in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1), par. 7.2., sarà applicata la sanzione del richiamo scritto;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 4 e 5), par. 7.2., sarà applicata la sanzione della multa;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), par. 7.2., sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7), par. 7.2., sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità di applicare misure più gravose in considerazione delle circostanze richiamate al paragrafo 7.3.

### **7.3.3. Sanzioni applicabili ai Dipendenti**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di C.M. Service degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile.

La violazione delle singole disposizioni e delle regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di C.M. Service costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti irrogabili ai dipendenti, nel rispetto delle misure previste dall' art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall' apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Per i dirigenti non "apicali", è fatta salva l'applicabilità delle eventuali diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 2) par. 7.2., sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto;

- per le violazioni di cui al n. 3), par. 7.2., sarà applicata la sanzione della multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- per le violazioni di cui ai nn. 4) e 5) par. 7.2., sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;
- per le violazioni di cui al n. 6) par. 7.2., sarà applicata la sanzione del licenziamento con preavviso;
- per le violazioni di cui al n. 7) par. 7.2., sarà applicata la sanzione licenziamento senza preavviso.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità di applicare misure più gravose in considerazione delle circostanze richiamate al paragrafo 7.3.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti e/o affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

#### **7.3.4. Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario l'Organismo di Vigilanza trasmette, all'Amministratore Unico e al responsabile di funzione delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il responsabile di funzione interessato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il responsabile di funzione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del responsabile di funzione interessato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.2 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 4) e 5), par. 7.2., sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), par. 7.2., sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7), par. 7.2., sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste nel paragrafo 7.2., siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

## **8. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **8.1. Premessa**

C.M. Service intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.

In particolare, obiettivo di C.M. Service è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di C.M. Service in forza di rapporti contrattuali. L'attività di comunicazione e formazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. Spetterà all'Organismo di Vigilanza monitorare l'attività di comunicazione e formazione.

### **8.2. Dipendenti e componenti degli Organi Sociali**

Ogni dipendente è tenuto a:

- 1) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- 2) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- 3) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Il Modello e i suoi allegati sono diffusi ai dipendenti tramite l'invio di una mail e la pubblicazione sul sito intranet aziendale;

Il Codice Etico accompagnato da una lettera di presentazione è stato inviato tramite mail ai dipendenti che hanno sottoscritto una dichiarazione sostitutiva per presa visione dei contenuti del Modello nonché al fine di condividere, accettare e rispettare, valori, principi e regole contenuti nell'Impegno Etico.

Il Modello e il Codice Etico vengono comunicati a tutti i nuovi assunti che sono tenuti a sottoscrivere la dichiarazione d'impegno di cui sopra.

Il Modello è comunicato tramite posta certificata ai componenti degli Organi Sociali di C.M. Service.

Il Codice disciplinare è affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

### **8.3. Altri destinatari**

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con C.M. Service rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad es., partner commerciali, consulenti, distributori e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, questi ultimi vengono resi edotti della pubblicazione del Modello sul sito internet della Società mediante clausola appositamente inserita nel contratto. Con la medesima, inoltre, essi dichiarano che con la sottoscrizione del contratto si adeguano alle prescrizioni ivi contenute, nonché di aver preso visione del Codice Etico adottato dalla Società e di impegnarsi ad osservare comportamenti conformi a quanto ivi previsto, a pena di risoluzione del contratto.

### **8.4 Attività di formazione**

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

C.M. Service persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizione di rispettarle in pieno. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

Il Piano formativo è articolato, in relazione ai contenuti e alle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione e i relativi contenuti sono articolati secondo moduli distinti per destinatari in relazione al livello e ruolo organizzativo:

- per responsabilità (dirigenti, responsabili di Struttura, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica *top-down* al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “sensibili” ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (componenti dell’Organismo di Vigilanza e collaboratori, ruoli di controllo interno, ruoli di coordinamento, ecc.);
- neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione viene dedicata sia ai nuovi assunti sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o “sensibili”.

La formazione prevede i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001, nonché il Modello ed il suo funzionamento);
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L’attività formativa è svolta attraverso sessioni in aula o da remoto, con incontri dedicati oppure mediante l’introduzione di moduli specifici all’interno di sessioni formative *standard* già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari.

I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio estensione della responsabilità amministrativa dell’Ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l’obbligatorietà di fruizione degli stessi.

È compito dell’Organismo di Vigilanza:

- verificare la completa attuazione del piano di formazione;
- effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

### **8.5. Comunicazione del Modello**

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, C.M. Service dà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

L'Organismo di Vigilanza promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

## **9. CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

### **9.1. Verifiche e controlli sul Modello**

L'Organismo di Vigilanza redige un documento descrittivo delle attività di vigilanza attraverso il quale pianifica le proprie attività prevedendo:

- i) un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno;
- ii) la determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
- iii) l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
- iv) la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati;
- v) le modalità di comunicazione e di condivisione di risultati delle attività di monitoraggio.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di altre strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo nonché, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni.

Nel caso in cui la Società decida di avvalersi di consulenti esterni per l'aggiornamento del Modello, questi riferiranno i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

### **9.2. Aggiornamento e adeguamento**

L'Amministratore Unico delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- esiti delle verifiche.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'Amministratore Unico circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo e alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Amministratore Unico.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, l'Amministratore Unico ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello in caso di violazione delle prescrizioni dello stesso.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta all'Amministratore Unico un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte dello stesso.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Amministratore Unico la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;

- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Inoltre, la Società garantisce:

- l'organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di sessioni informative, finalizzate all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare i dipendenti della Società ed i membri dell'organo amministrativo. Delle riunioni sarà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati;
- l'organizzazione periodica di incontri di studio interni finalizzati all'esplicazione ed alla implementazione di una cultura di impresa improntata al rispetto ed alla valorizzazione del Modello.

### **9.3. Approvazione e modifica del Modello**

Il Modello di Organizzativo Gestione e Controllo costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto, un atto di emanazione dell'Amministratore Unico.

Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva dello stesso.

La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva dell'Amministratore Unico, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, con riferimento ai seguenti elementi:

- modifica del documento "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza";
- dotazione dei poteri necessari all'Organismo per lo svolgimento dei suoi compiti di vigilanza;

- dotazione di un *budget* e di risorse adeguate all'Organismo per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- inserimento/integrazione di principi nel Codice Etico;
- modifiche o integrazioni al Sistema disciplinare.

I regolamenti, le eventuali procedure gestionali e le istruzioni operative costituiscono elementi di controllo delle attività sensibili, individuate a seguito della mappatura delle aree a rischio. Pertanto, nell'ipotesi di modifica e/o integrazione dei documenti suddetti troverà integrale applicazione l'ordinario processo di modifica delle procedure in essere.

Le modifiche e/o integrazioni di natura sostanziale aventi per oggetto il sistema organizzativo e, quindi, l'organigramma aziendale, dovranno essere approvate dall'Amministratore Unico.

#### **9.4. Attuazione del Modello**

L'attuazione del presente Modello è un processo dinamico che ha inizio con l'approvazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico.

Per la fase di attuazione del Modello, l'Amministratore Unico supportato dall'Organismo di Vigilanza nei limiti dei propri compiti istituzionali, sarà responsabile, dell'implementazione dei vari elementi del Modello, ivi compresi eventuali regolamenti, procedure gestionali ed istruzioni operative.

In ogni caso, C.M. Service intende ribadire che la corretta attuazione e il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo e un dovere di tutto il personale e, in particolare, di ciascun Responsabile di Direzione/Funzione/Servizio o Ufficio cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, con particolare riguardo a quelle a rischio.