



____ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

CDD S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001)

PARTE GENERALE



INDICE "MODELLO Ex.D.Lgs.231/2001"

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

- 1.1 Introduzione
- 1.2 Natura della responsabilità
- 1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione
- 1.4 Fattispecie di reato
- 1.5 Apparato sanzionatorio
- 1.6 Delitti tentati
- 1.7 Vicende modificative dell'ente
- 1.8 Reati commessi all'estero
- 1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito
- 1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo
- 1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti
- 1.12 Sindacato di idoneità

2. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE:

ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI CDD S.p.A.

- 2.1 CDD S.p.A.
- 2.2 Modello di Business
- 2.3 Governance di CDD S.p.A.
 - 2.3.1 La Governance di CDD S.p.A in base allo Statuto
 - 2.3.2. Principi di controllo in materia di deleghe e procure
 - 2.3.3. Principi di controllo inerenti il sistema organizzativo generale

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

- 3.1 Premessa
- 3.2 Il Progetto di CDD S.p.A. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001



4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001. STATUTO E REGOLAMENTO

5. SISTEMA DISCIPLINARE

- 5.1 Funzione del sistema disciplinare
- 5.2 Determinazione della sanzione e punibilità del tentativo
- 5.3 Misure nei confronti di lavoratori subordinati
- 5.4 Violazioni del Modello e relative sanzioni
- 5.5 Misure applicate nei confronti dei dirigenti
- 5.6 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.
- 5.7 Misure nei confronti dei sindaci
- 5.8 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori
- 5.9 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza
- 5.10 Monitoraggio e adeguamento

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

- 6.1 Premessa
- 6.2 Dipendenti
- 6.3 Altri destinatari

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

- 7.1 Adozione del Modello
- 7.2 Verifiche e controlli sul Modello
- 7.3 Aggiornamento e adeguamento

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE A - Reati nei rapporti con la P.A.

PARTE SPECIALE B - Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

PARTE SPECIALE C - Reati societari

PARTE SPECIALE D - Reati in materia di criminalità informatica

PARTE SPECIALE E - Reati contro l'industria e il commercio

PARTE SPECIALE F – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio

PARTE SPECIALE G - Reati in materia di violazione del diritto d'autore

PARTE SPECIALE H - Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare



____ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

PARTE SPECIALE I - Reati contro la personalità individuale

PARTE SPECIALE L - Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

PARTE SPECIALE M - Reati ambientali

PARTE SPECIALE N – Reati tributari

PARTE SPECIALE O – Contrabbando

PARTE SPECIALE P – Altri reati presupposto

ALLEGATI:

ALLEGATO 1 – Codice Etico

ALLEGATO 2 – Elenco Reati Presupposto

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.



Il D. Lgs. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“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 dell'ente stesso”* (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4. Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Per il dettaglio delle fattispecie presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, si rinvia all'Allegato 2 – Elenco Reati Presupposto.

1.5. Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- a) sanzione **pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- b) sanzioni **interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, fatta eccezione per i reati di corruzione e concussione di cui ai commi



____ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

2 e 3 dell'art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001, con riferimento ai quali si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore ai quattro anni e non superiore a sette (in caso di agente apicale) e interdittive per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro (in caso di agente non apicale). Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 a un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:



____ _ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

- a) la società ha tratto dalla consumazione del 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 tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

1.6. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7. Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.



Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001), ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.



L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

1.10. Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”².

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, quali requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

² La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: “Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione”. Ed ancora: “si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.”



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

1.11. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”*, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, al giugno 2021 (di seguito, *“Linee guida di Confindustria”*), fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001 programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D. Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

CDD S.p.A. ha adottato il proprio modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria.

1.12. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.



CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI CDD S.p.A.

2.1. CDD S.p.A.

C.D.D. S.p.A. (di seguito, per brevità, anche solo “CDD” o “Società”) risulta attiva dal 18 gennaio 1973.

Essa ha come oggetto sociale le attività di:

1. **Commercio all'ingrosso** di dolci e affini, alimentari, bevande alcoliche e non alcoliche, prodotti sottolio e sottaceti;
2. **Commercio all'ingrosso** di prodotti per l'igiene, profumeria e bellezza della persona, articoli sanitari per la casa, confezioni regalo e giocattoli in abbinamento a prodotti alimentari;
3. **Commercio all'ingrosso** di alimenti e prodotti per la cura degli animali;
4. Servizio di **deposito e consegna** di prodotti alimentari e non alimentari, destinati alla grande distribuzione organizzata;
5. Vendita all'ingrosso di prodotti parafarmaceutici, prodotti di erboristeria e cosmesi, articoli medicali e ortopedici;
6. **Consulenza diretta** nel campo della distribuzione alle imprese, marketing, organizzazione, franchising e comunicazione, informatizzazione ricerca rete di vendita, organizzazione gestionale in genere;
7. Assunzione di **mandati di depositi**;
8. Assunzione di **mandati di agenzia e rappresentanza**.



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Come da Statuto è espressamente previsto che il commercio all'ingrosso e al dettaglio delle categorie di cui ai precedenti alinea potrà essere svolto anche con forme o modalità digitali, quali, ad esempio, il commercio digitale ("e-commerce") e la vendita "on-line", anche mediante utilizzo di qualsivoglia tipologia di piattaforme digitali predisposte o comunque idonee o utili alle predette attività di commercio digitale ("e-commerce") e di vendita "on-line".

L'oggetto sociale, come da Statuto, prevede altresì che: *“Per lo svolgimento della sua attività la società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, finanziarie, mobiliari e immobiliari ritenute dall'organo amministrativo utili al conseguimento dello scopo sociale, inclusa la concessione di garanzie a favore di terzi e l'assunzione di partecipazioni o interessenze in altre società o imprese aventi oggetto analogo, affine o complementare al proprio. Sono espressamente esclusi l'esercizio di attività oggetto di riserva di legge e lo svolgimento in via professionale e nei confronti del pubblico di servizi d'investimento e di attività bancaria e finanziaria ai sensi rispettivamente del d.lgs. 385/93 e del d.lgs. 58/98 e delle relative disposizioni di attuazione”*.

Per il maggior dettaglio circa l'Oggetto Sociale e l'assetto proprietario, si rinvia allo Statuto Societario e alla Visura Camerale, da intendersi integralmente richiamati.

2.2. **Modello di Business**

CDD fin dall'inizio si occupa della distribuzione di prodotti alimentari ai punti vendita della Distribuzione Organizzata e ai supermercati. La società risulta essere presente nella lista dei fornitori di tutte le più importanti strutture della Distribuzione della regione Emilia Romagna.

Dai primi anni novanta, CDD amplia la propria gamma di prodotti con referenze che importa in esclusiva per il mercato nazionale.

Con riferimento al **commercio all'ingrosso**, che rappresenta il *core business* della Società, quest'ultima opera attraverso un'attività di acquisto e di rivendita di prodotti confezionati da terzi che, per la maggior parte, vengono distribuiti alla GDO e ai punti vendita discount. Questa attività viene svolta con partner sia nazionali che esteri.



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001

I prodotti alimentari acquistati e ricevuti da CDD sono riconducibili principalmente a due categorie: *food* e *pet food*.

In concreto e operativamente, in accordo con il proprio oggetto sociale, la Società svolge le seguenti attività:

- individuazione di prodotti e fornitori e presentazione al cliente, per stipulare contratti di fornitura di prodotto a marchio del cliente;
- realizzazione presso terzi di nuovi prodotti a marchio del cliente su input di CDD o cliente;
- individuazione del fornitore e realizzazione prodotti a marchio di titolarità di CDD, oppure al fine di distribuire tali prodotti come importatore;
- commercializzazione di prodotti (acquisto e vendita) su canale retailer o e-commerce;
- attività di magazzino e logistica per clienti e per CDD

2.3. Governance di CDD S.p.A

2.3.1. La Governance di CDD S.p.A in base allo Statuto

L'attuale *governance* societaria è costituita dai seguenti organi:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione e legale rappresentante;

Procuratori Speciali A livello statutario, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione sono ricondotti in capo al **Consiglio di Amministrazione**, attualmente composto da **tre membri**: il Presidente del Consiglio di Amministrazione, legale rappresentante dell'impresa, e due Consiglieri. .

In particolare, lo Statuto (all'art. 31) stabilisce che: *“la gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge o dal presente articolo”*.



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001

L'attività gestionale del Consiglio di Amministrazione, dunque, trova un limite solo nelle competenze che lo Statuto medesimo (all'art. 15) riconduce in capo all'**Assemblea**.

Sempre sulla base di quanto disposto dall'attuale Statuto (art. 35), altro organo gestionale della Società è il **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, che ha la **rappresentanza legale** della Società.

La società è dotata di Collegio Sindacale.

La società è attualmente assoggettata a revisione dei conti da parte di un Revisore Legale.

La società ha inoltre nominato tre procuratori speciali, poteri di ordinaria amministrazione di natura esterna, da esercitarsi nei limiti dei poteri conferiti, per il dettaglio dei quali si rinvia alla Visura Camerale da qui interdersi integralmente richiamata.

2.3.2. Principi di controllo in materia di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “*certezza*” ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per “*delega*” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “*procura*” il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

1. tutti coloro che intrattengono per conto dell'ente rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
2. le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
3. ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;



4. al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
5. il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.
6. Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

2.3.3. Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- (i) separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "**segregazione delle funzioni**");
- (ii) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "**tracciabilità**");



____ _ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*
(iii) adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definite chiaramente e precisamente mediante appositi documenti, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti;
- devono essere definite apposite *policy* e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato;
- devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di CDD S.p.A. da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui CDD S.p.A. gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

CDD S.p.A. ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

3.2 Il Progetto di CDD S.p.A. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.



3.2.1 Individuazione dei processi e dei “key officer”, identificazione delle Aree di rischio.

L’art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “Attività sensibili” e “processi sensibili”).

Scopo di questa fase è stato appunto l’identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili, con conseguente esclusione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 con riferimento ai quali il rischio è stato valutato solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

Propedeutica all’individuazione delle Attività Sensibili è stata l’analisi del modello di *business* (analisi del modello dei processi primari e secondari) e del modello di controllo in essere di CDD S.p.A. svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

L’analisi dell’organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dalla Società, hanno consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

A seguire, si è proceduto all’identificazione dei “Key officer”, ovvero dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l’analisi della documentazione sociale che attraverso interviste strutturate con i *Key officer*. In via preliminare è stata predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati.

3.2.2 Rilevazione della situazione “As-Is” e valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis ed Action Plan.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati i seguenti principi di riferimento:

- esistenza di procedure formalizzate;
- segregazione (articolazione) dei compiti;



____ _ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

- adeguatezza della tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- adeguatezza del sistema delle deleghe.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi delle attività sensibili sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del Decreto, è stata effettuata un'analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente e un modello teorico di riferimento basato sul contenuto della disciplina del Decreto.

Attraverso tale confronto è stato possibile individuare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente (processi e procedure); sulla scorta di quanto emerso, viene predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo "specifico" conforme a quanto disposto dal Decreto e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

A seguito delle attività svolte è stato predisposto un documento di analisi dei processi sensibili e del sistema di controllo, con evidenza:

- dei processi elementari/attività svolte;
- delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- dei relativi ruoli/responsabilità;
- del sistema dei controlli esistenti.

3.2.3 Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Scopo di questa fase è stato quello di definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo di CDD S.p.A., ai sensi del D. Lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti.

La realizzazione della fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001

CDD S.p.A. ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a:

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine, proprie e delle società controllate, degli interessi degli azionisti e del lavoro dei propri dipendenti;
- prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. 231/2001.

Il presente documento è costituito da una “Parte Generale”, che contiene i principi cardine del Modello, e da singole “Parti Speciali”, predisposte, in ragione delle attività aziendali e dei Processi Sensibili rilevati e dei relativi interventi di miglioramento, per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001. Inoltre, sono stati previsti un Codice Etico e un Elenco dei Reati Presupposto quali allegati al Modello, costituenti parte integrante e sostanziale dello stesso.

CAPITOLO 4

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

STATUTO E REGOLAMENTO

4.1 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1.1 Scopo ed ambito di applicazione

È istituito presso CDD S.p.a. un Organo con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

4.1.2 Nomina e composizione

L'Organismo di Vigilanza di CDD Spa può essere costituito quale organo collegiale ovvero monocratico. Se collegiale, il Consiglio di Amministrazione provvede, altresì, a nominare un membro esterno all'organizzazione quale Presidente con il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali, così come in seguito specificato.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, da parte del Consiglio di Amministrazione, deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata.

4.1.3 Requisiti di professionalità e di onorabilità

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Si ritengono necessarie per l'Organismo di Vigilanza le seguenti:

α) Competenze:

- conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;

- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”;
- particolare esperienza nell’ambito della applicazione del D. Lgs. 231/01.

β) Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l’esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte;
- mancanza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali, sindaci o revisori della società;
- mancanza di conflitti di interessi con la società che possano pregiudicare il criterio dell’indipendenza.

4.1.4 Cessazione dall’incarico

La revoca dell’Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L’Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un’infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all’Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell’Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell’Organismo così come definiti nel presente Modello, anche in relazione agli obblighi derivanti dalla normativa in materia di Whistleblowing;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o

insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del citato Decreto;

- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la revoca dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi, salva ipotesi di recesso per giusta causa, che legittima il recesso senza preavviso.

4.1.5 Durata in carica

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in anni tre, eventualmente rinnovabili con provvedimento del Consiglio di Amministrazione; il Consiglio di Amministrazione può comunque conferire l'incarico all'OdV per una durata anche inferiore. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore o fino ad un'eventuale riduzione del numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.6 Rapporto gerarchico

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo di Vigilanza è collocato in posizione di staff al vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione e, in via straordinaria, al Collegio Sindacale qualora le violazioni emerse siano riferibili agli Amministratori o siano, comunque, di particolare gravità.

4.1.7 Obblighi

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001
e indipendenza e deve svolgere l'incarico con continuità.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

4.1.8 Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo, possono essere nominati sia membri esterni sia membri interni, purché privi di compiti gestionali che potrebbero incidere sulla autonomia dell'Organismo di Vigilanza. Se monocratico, quale componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere nominato un soggetto esterno.

I componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela o affinità con il Vertice aziendale, né dovranno essere legati alla Società da interessi economici o da qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse tale da inficiarne l'obiettività di giudizio. Ogni eventuale situazione di conflitto di interesse sarà valutata dal Consiglio di Amministrazione.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo citato.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato.

4.1.9 Poteri dell'organismo

All'Organismo di Vigilanza sono devoluti poteri ispettivi e di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati, bensì al funzionamento ed all'osservanza del Modello nel suo complesso, per finalità di miglioramento ed aggiornamento del Modello stesso.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza ha poteri ispettivi e di controllo ed in particolare:

- ha libero accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le funzioni della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

4.1.10 Compiti dell'organismo

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del Modello e/o dei suoi elementi costitutivi.

L'Organismo di Vigilanza deve in particolare:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs n. 231/2001;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione, circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- formulare proposte all'organo amministrativo e/o alle funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
- analizzare i flussi informativi periodici e ad evento pervenuti;



- gestire le segnalazioni Whistleblowing ricevute presso i canali di segnalazione interna, quando coinvolto quale gestore.

4.1.11 Collaboratori interni ed esterni

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza e riservatezza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.12 Riunioni periodiche

L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi con frequenza adeguata a garantire la continuità dei compiti previsti, e comunque ogni qual volta se ne presenti la necessità e/o opportunità.

4.1.13 Regolamento dell'organismo di vigilanza

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza, la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli e l'individuazione dei controlli e delle procedure di analisi sono oggetto di apposito regolamento che verrà approvato in autonomia dall'Organismo di Vigilanza.

4.1.14 Responsabilità

Le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello sono sanzionabili ai sensi del Sistema Disciplinare.

4.1.15 Risorse finanziarie dell'organismo

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede a dotare l'Organismo di Vigilanza di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato in autonomia esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

4.1. 16 Modifiche allo statuto

Eventuali modifiche al presente Statuto possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.2 REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.2.1 Riunioni

a) Convocazione

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza idonea ad assicurare la continuità del proprio operato, ma può essere convocato su richiesta di ciascuno dei suoi membri, ovvero ogni qual volta il Presidente lo ritenga necessario. L'Organismo si riunisce anche su richiesta del Consiglio di Amministrazione della società.

L'Organismo di Vigilanza viene convocato dal Presidente, o in caso di sua assenza o di suo impedimento da un altro membro dell'Organismo, con un preavviso di almeno 3 giorni, fatti salvi i casi di urgenza.

La convocazione avviene mediante posta elettronica, e deve contenere l'indicazione del luogo, della data e dell'ora della riunione con il relativo ordine del giorno che verrà discusso.

Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione.

Anche se la convocazione difetta di uno dei requisiti sopra indicati, la riunione si considera validamente costituita purché siano presenti tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza e nessuno si opponga alla trattazione degli argomenti.

L'Organismo di Vigilanza si può riunire anche tramite video conference o call conference. Le riunioni si intendono validamente costituite tramite video o call conference tramite il collegamento a distanza di ciascun partecipante senza che sia richiesta la compresenza fisica di due soggetti presso il medesimo luogo.

b) Modalità di funzionamento.



____ _ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

L'Organismo di Vigilanza può invitare alle riunioni persone esterne, quali membri del CdA, membri del collegio sindacale, revisori, consulenti esterni o responsabili delle funzioni della Società chiamati a riferire su argomenti di stretta competenza.

È opportuno che almeno una volta l'anno, l'Organismo di Vigilanza incontri il Collegio Sindacale.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto di interesse tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse della Società e quello personale, deve darne comunicazione agli altri componenti, astenendosi dal partecipare alle riunioni e alle deliberazioni relative, pena l'invalidità della delibera adottata.

c) Verbalizzazione.

Il contenuto delle riunioni e le decisioni assunte devono essere riportati in apposito verbale sottoscritto dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza che viene redatto da un segretario nominato, anche all'uopo, dal Presidente.

La segreteria dell'Organismo di Vigilanza ha il compito di provvedere alla redazione dei verbali ed alla tenuta del libro delle riunioni e delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Su disposizione del Presidente il verbale potrà essere oggetto di specifica approvazione nella successiva riunione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza dà esecuzione alle delibere approvate, direttamente o tramite le competenti funzioni della società, e ne verifica l'attuazione sulla quale riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione, secondo le modalità di seguito indicate.

d) Archiviazione.

I verbali delle riunioni, eventuali segnalazioni ed in generale tutta la documentazione relativa all'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza viene custodita presso l'ufficio amministrativo della Società in un armadio chiuso non accessibile a terzi.

4.2.2. Monitoraggio flussi informativi

a) Definizione

Il Modello Organizzativo prevede obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, in modo che quest'ultimo possa espletare al meglio la propria attività di verifica. Il monitoraggio dei flussi informativi consiste, quindi, in adempimento a tale articolo, nel monitorare costantemente i flussi di informazione generati dalle singole funzioni aziendali, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza.

Come sarà meglio specificato nel punto c), il monitoraggio costante riguarda principalmente l'effettività e l'adeguatezza del Modello, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale, il sistema delle deleghe e delle procure, l'evoluzione normativa che possa avere riflessi sull'applicazione del D. Lgs. 231/2001, le informazioni fornite dalle singole funzioni e dal personale della Società.

b) Destinatari.

L'obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza è posto a carico degli amministratori, sindaci, soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società, nonché tutti i suoi responsabili di funzione ed è esteso anche a tutti i dipendenti, senza eccezione alcuna.

Tale obbligo si estende anche a tutti coloro che, pur esterni alla società operino, direttamente o indirettamente, per questa, quali procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori o partner commerciali.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate al fine di migliorare la pianificazione dei controlli senza costituire a carico dello stesso un obbligo di verifica puntuale e sistematica dei fatti rappresentati.

c) Oggetto.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i flussi informativi dovranno avere ad oggetto:

- eventuali disposizioni e comunicazioni organizzative che comportano modifiche nell'Organizzazione aziendale vigente;
- aggiornamento del sistema delle deleghe, dei poteri e delle procure conferite;



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi della 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;
- notizie relative alla effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni eventualmente irrogate ovvero dei procedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

d) Modalità del monitoraggio.

L'attività di impulso e di controllo del sistema di reporting appena descritto verrà svolta direttamente dall'Organismo di Vigilanza.

e) Whistleblowing

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, la Società ha predisposto propri canali di segnalazione interna, definendo un regolamento per la gestione delle segnalazioni.

4.2.3 Piano delle attività operative

a) Verifiche e controlli sul modello.

L'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale, pianifica, in linea di massima, la propria attività operativa di verifica e controllo.

Il piano contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

b) Parametri e priorità.

L'individuazione delle singole procedure da sottoporre a controllo e la priorità degli interventi è rimessa alla valutazione dell'Organismo di Vigilanza, il quale potrà tenere conto di una serie di parametri tra cui, a titolo esemplificativo:

- risultanze del Risk assessment;



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001

- livello dei controlli presenti nelle procedure che regolamentano le attività sensibili;
- cambiamenti organizzativi/normativi.

Il Piano annuale potrà comunque essere oggetto di modifiche nel corso dell'anno di riferimento in seguito a:

- risultanze di eventuali verifiche effettuate anche su singole operazioni;
- esiti degli incontri periodici tenuti con i responsabili delle varie funzioni;
- eventuali criticità emerse in seguito a segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza.

c) Strumenti e poteri dell'OdV.

Nel corso delle verifiche e delle ispezioni, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i più ampi poteri, affinché possa svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Gli strumenti a disposizione consistono nelle attività di:

- risk assessment, intendendosi con ciò adeguate e sistematiche procedure di ricerca, identificazione e rivalutazione periodica dei rischi;
- controlli mirati, ossia l'esistenza di un tempestivo approfondimento dei segnali premonitori di irregolarità o la segnalazione di un caso sospetto;
- controlli di routine o a sorpresa al fine di accertare la conformità delle attività alle procedure stabilite e lo sviluppo di adeguate procedure operative;
- controllo del modello organizzativo nel suo complesso, cioè un programma di controllo e di rivisitazione periodico dei risultati del modello da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV potrà utilizzare i fondi a propria disposizione per effettuare corsi di aggiornamento, per consulenze esterne, per l'acquisto o l'utilizzo di strumenti di formazione e per tutto ciò che può accrescere la competenza dei membri dell'Organismo.

d) Reporting dell'OdV verso il verso gli organi sociali.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del modello, all'emersione di eventuali criticità ed alle eventuali azioni correttive da apportare, secondo le seguenti modalità:

- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa sull'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie, per esempio, violazioni di principi contenuti nel modello, innovazioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestano carattere d'urgenza, da presentare al consiglio di amministrazione.

4.2.4 Modifiche al Regolamento

Eventuali modifiche al presente Regolamento possono essere apportate unicamente su proposta dell'Organismo di Vigilanza, che deve essere recepita a mezzo di delibera adottata da parte del Consiglio di Amministrazione.

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Ai sensi di quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing, si prevede espressamente che costituiscono violazione del Modello e comportano pertanto sanzioni disciplinari, secondo il presente sistema, i seguenti atti:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza come previsto dalla norma;
- l'ostacolo, anche tentato, all'invio di una segnalazione;
- la commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la mancata istituzione dei canali di segnalazione o la mancata adozione di una procedura per la gestione delle segnalazioni o la non conformità degli stessi alla normativa vigente;
- la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, le responsabilità penale della persona del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001

denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il segnalante tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale adottato è sanzionato ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Le violazioni saranno dunque gestite e contrastate dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti più idonei individuati in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

In particolare, il presente sistema disciplinare è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste dal Modello adottato, alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del Modello stesso ed a commisurare le ipotesi sanzionatorie alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto richiamato.

Ciò premesso, i principi che determinano il sistema sanzionatorio si possono così specificare:

- Legalità e tipicità: le sanzioni adottabili sono quelle qui specificate, previste ai sensi dell'art. 6, comma2, lett. e) del D. Lgs. 231/01. L'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;
- Autonomia e complementarità: il sistema sanzionatorio del modello organizzativo è complementare ed autonomo rispetto al sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile all'interno della Società.
- Pubblicità: la Società deve dare massima e adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;
- Contraddittorio: gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto, in modo specifico, immediato e immutabile;



____ _ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

- Tempestività: il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;
- Gradualità: le sanzioni sono state pensate per corrispondere alla differente gravità dell'infrazione commessa e dovranno essere applicate sulla base di una valutazione della gravità dell'infrazione che tenga presente tutti gli elementi soggettivi e oggettivi.

5.2 Determinazione della sanzione e punibilità del tentativo

Ai fini dell'individuazione e dell'irrogazione delle sanzioni occorre tener conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza rispetto al fatto contestato. In particolare, rilevano:

- la gravità della condotta e dell'evento causato;
- l'intenzionalità della condotta ed il grado di prevedibilità dell'evento dannoso;
- modalità e circostanze della condotta;
- mansioni e funzioni lavorative;
- tipologia della violazione compiuta.

In base ai principi stessi del D. Lgs. 231/01 è, altresì, punibile il tentativo.

Possono aggravare la sanzione le seguenti circostanze:

- reiterazione recidiva;
- condotta che comporti più violazioni dei protocolli del Modello Organizzativo e Gestionale, Codice Etico compreso;
- Intenzionale concorso di due o più soggetti nella commissione della violazione;
- la violazione delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori.

5.3 Misure nei confronti di lavoratori subordinati.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

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

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

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

A fronte della segnalazione o della contestazione di una violazione del Modello da parte di un lavoratore dipendente con qualifica non dirigenziale, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una dettagliata 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.



____ _ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito eventualmente il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il titolare del potere disciplinare avvia il procedimento disciplinare, all'esito del quale- analizzate le eventuali motivazioni del dipendente – irroga la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il titolare del potere disciplinare comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e l'Amministratore Delegato provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

5.4 Violazioni del Modello e relative sanzioni.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, CDD S.p.A. intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di “ammonizione verbale” il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un



comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

3. Incorre nel provvedimento della “multa non superiore all’importo di tre ore di retribuzione”, secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l’integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della “sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti”, ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza rispetto al fatto contestato sopra richiamati.



____ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

È fatta salva la prerogativa di CDD S.p.A. 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 e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- 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.

5.5 Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello, o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente C.C.N.L. applicabile personale dirigente della Società.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

5.6 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

In caso di violazione da parte degli amministratori del Modello, o nel caso di adozione nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.



L'Organismo di Vigilanza riscontrata la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, provvede a trasmettere al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico 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.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, 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 o del Codice Etico oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, avvisando l'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

A tale adunanza, a cui sono invitati a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale, si provvede all'audizione del soggetto convocato, all'eventuale acquisizione delle deduzioni e dei rilievi da quest'ultimo formulate, oltre all'espletamento di ogni ulteriore accertamento che si ritenga opportuno.

Sulla scorta degli elementi così acquisiti, viene convocata l'Assemblea dei soci che determina e delibera la sanzione da applicare, motivando la propria decisione.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

Qualora, invece, la violazione del Modello sia posta in essere da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, nel caso in cui, al termine del procedimento di accertamento della violazione segnalata, si ritenga necessario applicare la sanzione del licenziamento, deve inoltre



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001

essere convocata senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Resta in facoltà della Società agire in responsabilità nei confronti dell'amministratore autore della violazione.

5.7 Misure nei confronti dei sindaci.

Il procedimento per l'applicazione di misure sanzionatorie nei confronti degli amministratori trova applicazione, per quanto compatibile, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale.

5.8 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con CDD costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Qualora la violazione del Modello venga effettuata da parte di un Collaboratore esterno, Agente, Consulente e Partner, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico 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.

Ricevuta tale relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, il legale rappresentante, entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione stessa, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura da irrogare.



____ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

Il legale rappresentante 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 che deve trovare applicazione.

Infine, il legale rappresentante comunica per iscritto, al soggetto interessato, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione.

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

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

5.9 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

La revoca di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, o uno dei suoi membri, non può essere revocato se non per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca deve intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel Modello Organizzativo e Gestionale;
- una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o



____ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*
insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del citato Decreto;

- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la revoca dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

5.10 Monitoraggio e adeguamento.

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza che, se necessario, lo adeguerà, nel rispetto della legge, a seconda delle mutate esigenze dell'ente.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

CDD S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di CDD S.p.A. è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di CDD S.p.A. in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità (principio di reiterazione) 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.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- (i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;



____ _Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001

- (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv) partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ogni dipendente deve ricevere una copia del Codice Etico accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro. Per i neoassunti, la copia del Codice Etico è consegnata unitamente alla documentazione di ingresso.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Copia della versione integrale del Modello è disponibile a tutti gli amministratori e i dipendenti di CDD S.p.A.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

6.3 Altri destinatari.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con CDD S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.



____ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

CAPITOLO 7

WHISTLEBLOWING

7.1 Premessa

Il Modello Organizzativo e Gestionale prevede, ai sensi del decreto legislativo attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo e Gestionale stesso, ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001”.

7.2 Segnalazioni Whistleblowing

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, CDD ha istituito canali di segnalazione interna per la segnalazioni di illeciti e violazioni della normativa nazionale ed Europea.

Presso i canali di segnalazione interna individuati, i Destinatari devono tempestivamente segnalare comportamenti, atti o eventi che possono determinare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01, ovvero una violazione del Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

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. 2104-2105 c.c.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità della persona del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate dalla segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione alla stessa relativa.

Nelle ipotesi previste dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, il segnalante può inoltre rivolgersi al canale di comunicazione esterna attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione, consultando le informazioni contenute sul sito istituzionale dell'Autorità stessa.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico adottato, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, ovvero viola l'obbligo di riservatezza, è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.



____ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione e gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli.

In lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di natura ritorsiva, si presume che gli stessi siano stati posti in essere in ragione della segnalazione con onere, a carico di chi ha posto in essere tali comportamenti, atti o omissioni, di provare il contrario, anche in caso di proposizione di domanda risarcitoria.

I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico, attua atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

CAPITOLO 8

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

9.1 Adozione del Modello

La Società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

7.2 Verifiche e controlli sul Modello

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

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

7.3 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione 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;



____ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

- modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all’avvio di nuove attività d’impresa;
- modifiche normative; risultanze dei controlli che abbiano dato riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello.

Prima dell’approvazione, le modifiche e le istruzioni sono sottoposte all’Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, rilasciato parere positivo circa l’adeguatezza del Modello così aggiornato, provvederà a vigilare sulla corretta comunicazione dei contenuti all’interno e all’esterno della Società.

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

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’aggiornamento dinamico del Modello è garantito in maniera costante grazie all’attività svolta dall’Organismo di Vigilanza nominato dalla Società e dai relativi verbali redatti durante le proprie riunioni.



____ *Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D. Lgs. 231/2001*