

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

(ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

Ce.P.I.M. - Centro Padano Interscambio Merci S.p.A.

Piazza Europa n. 1, Fontevivo (PR) – P.IVA 00324710342

Indice Parte Generale

Introduzione 4
1) Il Quadro Normativo di Riferimento 4
1.1 Decreto Legislativo n. 231/2001 4
1.2 Le sanzioni previste dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 5
1.4 Le fattispecie di reato (aggiornate al mese di marzo 2021) 6
1.5 Presupposti per l'esclusione della responsabilità dell'ente 11
2) L'Adozione del Modello da parte della Società 12
2.1 Gli obiettivi della società ed il Modello Organizzativo 12
2.2 Le attività propedeutiche all'adozione del Modello 13
2.3 I "destinatari" del Modello 13
3) Il codice Etico 14
3.1 Il Codice Etico adottato prima d'ora dalla società 14
3.2 Obblighi per i destinatari del Codice 14
4) L'Organismo di Vigilanza 15
4.1 Organismo di vigilanza e verifica del Modello 15
4.2 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza 16
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 16
4.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie 17
4.5 Reporting dell'OdV verso il Vertice aziendale 17
5) Formazione e diffusione del Modello 18
5.1 Informazione e formazione dei destinatari 18
5.2 Collaboratori esterni e Partner 19
6) Gestione delle violazioni, Sistema Disciplinare e Sanzionatorio 19
6.1. Gestione delle violazioni 19
6.2 Violazioni del Codice Etico e del Modello 19
6.3 Procedura per gestire le violazioni 20
6.4 Denuncia di una violazione del Codice Etico e/o del Modello 20
6.5 Investigazione 20
6.6 Decisione: contromisure ed azioni disciplinari 21
6.7 Prevenzione ritorsioni 21
6.8 Diritto di difesa 21
6.9 Denunce false o maliziose 21

6.10 Sistema sanzionatorio 22
6.10.1 Diligenza del prestatore di lavoro 22
6.10.2 Misure sanzionatorie 22
6.10.3 Procedura sanzionatoria 22
6.10.4 Misure nei confronti degli amministratori 23
6.10.5 Misure nei confronti dei sindaci 23
6.10.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali 23
7) Adozione, Modifica e Attuazione del Modello 23
7.1 Adozione del Modello 23
7.2 Modifiche ed integrazioni del Modello 23
7.3 Attuazione del modello 24

PARTE GENERALE

INTRODUZIONE

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (anche detto di seguito "Modello organizzativo" o semplicemente "Modello"), ha la finalità di evidenziare le linee guida individuate dalla società per la prevenzione dei "reati presupposto" contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.
Il documento è stato strutturato al fine di garantire una più efficace e rapida attività di aggiornamento e di eventuale implementazione, nel momento in cui ciò si rendesse necessario.
L'evoluzione societaria, nonché l'evoluzione legislativa - quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 - potranno, infatti, comportare la necessità di integrare le singole parti speciali del Modello ed eventualmente, anche la parte generale.
Si specifica quindi fin d'ora che il Consiglio di Amministrazione della Società, anche su iniziativa e suggerimento dell'Organismo di Vigilanza (di cui si dirà in seguito), avrà la facoltà ed il dovere di aggiornare il Modello in qualsiasi momento, modificando ed integrando sue parti od aggiungendo ulteriori parti speciali.

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Consiglio di Amministrazione del 15.07.2012	Adozione
Rev. 1	Consiglio di Amministrazione del 31.03.2021	Aggiornamento

1) IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali[1].

In vigore dal 4 luglio 2001, il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano, nel solco dell'esperienza statunitense ed in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità - denominata "amministrativa", ma

[1] La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali: la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995); la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997); la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.
Per la prima volta, infatti, il legislatore ha introdotto a carico dei così detti "Enti" una responsabilità che, pur essendo definita "amministrativa", trova origine nella commissione da parte di determinati soggetti-persone fisiche di "reati presupposto" e viene accertata nell'ambito e secondo le regole del processo penale.
È importante evidenziare che con la definizione di enti si intendono le persone giuridiche, tra cui anche le società, nonché le associazioni prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato e degli enti pubblici.
La responsabilità amministrativa degli enti si configura in relazione a determinati reati espressamente previsti dal Decreto stesso o da normative che richiamano il Decreto. Si tratta in sostanza di una responsabilità per un numero definito di fattispecie criminose, peraltro sistematicamente aggiornato dal legislatore e in via di costante ampliamento.
Si ricorda, inoltre, che la responsabilità dell'ente è prevista anche in relazione ai tentativi di reato ed ai reati commessi all'estero, sempre che per gli stessi non proceda l'Autorità Giudiziaria dello Stato del luogo in cui è stato commesso l'illecito.
Secondo il D. Lgs. n. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati elencati nel Decreto (v. infra) e 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 dello stesso*" (i c.d. "soggetti apicali") di cui all'art. 5, comma 1, lett. a, D.Lgs. n. 231/2001);
- da "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza*" (i c.d. "soggetti sottoposti") di uno dei c.d. soggetti apicali sopra indicati di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001.

Pertanto, l'ente non risponde se le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001).
Si ricorda inoltre che la responsabilità dell'ente non esclude quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto di reato, bensì si aggiunge ed è del tutto autonoma da quest'ultima.
Infatti, ai sensi dell'art. 8 del Decreto, l'ente può essere dichiarato responsabile anche se l'autore materiale del reato non è imputabile o non è stato individuato ed anche se il reato è estinto per cause diverse dall'amnistia.

1.2 Le sanzioni previste dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Le sanzioni previste dalla legge (art. 9 D.Lgs. n. 231/2001) a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati possono consistere in:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili altresì quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:
    - l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
    - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

  - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata 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 ed un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed 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;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

1.4 LE FATTISPECIE DI REATO (AGGIORNATE AL MESE DI MARZO 2021)

Le fattispecie di reato che - in base all'attuale formulazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni - sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelle espressamente elencate dal legislatore e in particolare:

- **i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** e precisamente: peculato (art. 314 c.p., quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea), malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) o per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 - quater), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p. - quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea), traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), truffa in danno dello

Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640-ter c.p.), di cui agli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001;

- **i c.d. "reati informatici"**, di cui all'art. 24 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001[2] e segnatamente: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.); Documenti informatici (art. 491-bis); Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. n. 105/2019, conv. in L. 133/2019).

- **i delitti di criminalità organizzata**, di cui all'art. 24 *ter* del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e segnatamente: associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), associazione per delinquere finalizzata alla tratta di persone (art. 601 c.p.), associazione per delinquere finalizzata all'acquisto e alienazione di schiavi (602 c.p.) e all'immigrazione clandestina (art. 12, comma 3 bis D. Lgs. n. 286/1998), richiamati dall'art. 416, comma 6, c.p., associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. quali la forza di intimidazione del vincolo associativo e la condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva, delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dall'art. 416 bis c.p., associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990), associazione per delinquere, fuori dai casi previsti dal comma 6 del medesimo articolo (art. 416 c.p.), delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (delitti richiamati dall'art. 407, comma 2, lettera a), numero 5), c.p.p.)[3];

[2] Articolo aggiunto dall'art. 7, L. 18 marzo 2008, n. 48.
[3] Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 29, L. 15 luglio 2009 n. 94.

- **i reati di falso nummario**, quali il reato di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo (artt. 453 - 464 c.p.), di cui all'art. 25 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001[4];

- **i reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento**, quali il reato di contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.) nonché il reato di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), di cui all'art. 25 bis del Decreto Legislativo n. 231/2001[5];

- **i delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'art. 25 bis.1 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e segnatamente: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.)[6];

- **i reati c.d. "societari"** e precisamente: le false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), nelle disposizioni di nuova formulazione, di cui all'art. 25 *ter* del D. Lgs. n. 231/2001[7];

- **i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, di cui all'art. 25 *quater* del D. Lgs. n. 231/2001[8];

- **i reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 *bis* c.p.), di cui all'art. 25 quater 1 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001[9];

- **i reati contro la personalità individuale** previsti dalla sezione I, capo XII del libro II del codice penale (riduzione in schiavitù – art. 600 c.p.; prostituzione minorile – art. 600 *bis* c.p.; pornografia minorile – art. 600 *ter* c.p.; detenzione di materiale

[4] Articolo aggiunto dall'art. 6, D.L. 25 settembre 2001 n. 350.
[5] Articolo modificato dall'art. 15, comma 7, L. 23 luglio 2009, n. 99.
[6] Articolo aggiunto dall'articolo 17, comma 7, lettera b), L. 23 luglio 2009 n. 99.
[7] Articolo aggiunto dall'art. 3, D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61
[8] Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 14 gennaio 2003 n. 7
[9] Articolo aggiunto dall'art. 8, comma 1, L. 9 gennaio 2006 n. 7.

pornografico – art. 600 *quater*, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione – art. 600 *quinquies* c.p.; tratta e commercio di schiavi – art. 601 c.p.; alienazione e acquisto di schiavi – 602 c.p. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – 603 bis c.p.; commessi anche all'estero) di cui all'art. 25 *quinquies* del D. Lgs. n. 231/2001[10];

- **i reati di c.d. "abuso di mercato"**, ovvero l'abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998) e la manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998), richiamati nell'art. 25 *sexies* del D. Lgs. n. 231/2001[11];

- **i reati di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** in relazione al delitto di cui all'art. 589 c.p. (omicidio colposo) e al delitto di cui all'art. 590, terzo comma c.p., (lesioni personali colpose gravi o gravissime) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (di cui all'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001)[12];

- **i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, di cui all'art. 25 *octies* del D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 648, 648 *bis,* 648 *ter e 648 ter.1* c.p.)[13];

- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25 novies del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e, segnatamente, i delitti di cui alla Legge 22 aprile 1941, n. 633, "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio" e sue successive modificazioni[14];

- **il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 *bis* c.p.), di cui all'art. 25 *decies* del Decreto Legislativo n. 231 del 2001[15] ;

- **i c.d. "reati ambientali"**, di cui all'articolo 25 *undecies* del Decreto Legislativo 231/2001[16]: Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 quater c.p.), Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinques* c.p.), Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.), delitti associativi aggravati (art. 452 octies c.p.), uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.), scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (D.Lgs. n. 152/06, art. 137), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n. 152/06, art. 256), inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee, senza provvedere alla bonifica (D.Lgs. n. 152/06, art. 257), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n. 152/06, art. 258), traffico illecito di rifiuti (D.Lgs n. 152/06, art. 259),

[10] Articolo aggiunto dall'art. 5, L. 11 agosto 2003 n.228
[11] Articolo aggiunto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005 n. 62
[12] Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007 n. 123 e poi così sostitutivo dall'art. 300, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.
[13] Articolo aggiunto dall'art. 63, D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.
[14] Articolo aggiunto dall'art. 15, comma 7, lettera c), L. 23 luglio 2009 n. 99.
[15] Articolo aggiunto dall'art. 4, L. 3 agosto 2009, n. 116.
[16] Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121.

attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n. 152/06, art. 260), false indicazioni nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.Lgs. n. 152/06, art. 260-bis), importazione o esportazione di animali facenti parte di specie protette (L. 150/92, artt. 1, 2 e 6), falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni (L. 150/92, art. 3-bis), impiego di sostanze lesive dello strato di ozono (L. 549/93, art. 3), inquinamento doloso proveniente dalle navi (D.Lgs. n. 202/07, art. 8), inquinamento colposo proveniente dalle navi (D.Lgs. n. 202/07, art. 9).

- **L'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22 comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998; art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter, 5, D.Lgs. n. 286/1998) di cui all'art. 25 *duodecies* del Decreto Legislativo n. 231 del 2001[17] ;

- **Razzismo e Xenofobia,** di cui all'art. 25 *terdecies* del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e segnatamente propaganda e istigazione a delinquere per motivi di istigazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 *bis* c.p.)[18];

- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 1 e 4 della L. 401/1989) di cui all'art. 25 *quaterdecies* del Decreto Legislativo n. 231 del 2001[19];

- **Reati Tributari**, di cui all'art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto Legislativo n. 231 del 2001[20] e segnatamente: delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, d.lgs. 74/2000); delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis, d.lgs. 74/2000); delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, d.lgs. 74/2000); delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, d.lgs. 74/2000, comma 1); delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-bis, d.lgs. 74/2000); delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, d.lgs. 74/2000); delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, d.lgs. 74/2000); se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, delitto di dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. n. 74/2000); delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5; delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater.

- **Contrabbando**, di cui all'art. 25 sexiesdecies del Decreto Legislativo n. 231 del 2001[21] e segnatamente i "reati" del Testo Unico Doganale, quindi: i delitti del Titolo VII Capo I, intendendosi per tali i fatti ivi previsti ma solo se superano 10mila euro di diritti di confine evasi (nulla quaestio per quelli che prevedono la reclusione): Articolo 282 (Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali), Articolo 283 (Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi

[17] Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 1, D.L. 16 luglio 2012, n. 109.
[18] Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167.
[19] Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39.
[20] Articolo aggiunto dall'art. 39, commi 2 e 3, D.L. 26 ottobre 2019 n. 124.
[21] Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 1, lett. d, D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

di confine), Articolo 284 (Contrabbando nel movimento marittimo delle merci), Articolo 285 (Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea), Articolo 286 (Contrabbando nelle zone extra-doga), Articolo 287 (Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali), Articolo 288 (Contrabbando nei depositi doganali), Articolo 289 (Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione), Articolo 290 (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti), Articolo 291 (Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea), Articolo 291-bis (Contrabbando di tabacchi lavorati esteri), Articolo 291-ter (Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri), Articolo 291-quater (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri), Articolo 292 (Altri casi di contrabbando), Articolo 294 (Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato); alle contravvenzioni del Titolo VII Capo II, cioè ai fatti ivi previsti ma solo se superano i 10 mila euro di diritti di confine evasi (articoli 302 e seguenti).

- **i reati di criminalità organizzata transazionale previsti dagli artt. 3-10 della Legge n. 146 del 16.03.2006**. A mero titolo esemplificativo, tali reati possono essere: associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309); riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.); impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.); disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del Testo Unico del D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.); favoreggiamento personale (art. 378 c.p.) qualora presentino il requisito della transnazionalità ai sensi dell'art. 3 della L. n. 146/2006[22];

1.5 PRESUPPOSTI PER L'ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse, qualora l'ente stesso si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo, idonei a prevenire i medesimi fatti illeciti richiamati dalla normativa.
In particolare, nel caso in cui il reato venga commesso da "Soggetti Apicali" (si veda sopra), l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001):

- l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

[22] L'art. 3 della L. n. 146/2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- le persone che hanno commesso il reato, hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza incaricato di sorvegliare il funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione.

Per i reati commessi dai "Soggetti Sottoposti" (Art. 7), l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora venga accertato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
In questa ipotesi, il Decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).
L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato, anche in questo caso, un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
La semplice adozione di un modello da parte dell'organo dirigente non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo necessario che il modello sia anche idoneo, efficace ed effettivo.
Lo stesso D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
b) predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Inoltre, con riferimento all'efficace attuazione del modello, si prevede e ribadisce (art. 7 comma 4):

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

2) L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

2.1 GLI OBIETTIVI DELLA SOCIETÀ ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Tra gli obiettivi che la Società si pone con l'adozione del presente modello, vi è quello di **assicurare condizioni di massima legalità, correttezza e trasparenza nella gestione dei propri affari e delle proprie attività aziendali** e ciò, sia a tutela della posizione e dell'immagine propria nel mercato, sia a tutela delle aspettative dei propri soci, clienti, dipendenti, ecc…
In virtù di quanto precede, la Società ha ritenuto quindi conforme alle proprie politiche aziendali, adeguare il sistema di *governance* a quanto previsto dal Decreto.

In particolare, le specifiche finalità che la Società intende perseguire con l'adozione del modello sono le seguenti:

- creare in tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, irrogabili non solo nei confronti della persona fisica, ma anche nei confronti della Società;
- condannare ogni forma di "comportamento illecito" da parte di tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse della Società in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla scrivente;
- garantire alla Società (grazie ad un'azione di controllo e monitoraggio delle attività aziendali nelle aree considerate più a rischio), la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati;
- dotare l'Organismo di Vigilanza (di cui si dirà più avanti), di specifici compiti e di adeguati poteri, al fine di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione e sul costante funzionamento e aggiornamento del modello;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito delle aree a rischio di commissione di reato.

2.2 Le attività propedeutiche all'adozione del Modello

Si evidenzia che la predisposizione del presente modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, in linea con le prescrizioni del Decreto, consistenti nelle seguenti fasi:

- mappatura delle c.d. "aree a rischio di reato": tale attività è consistita nell'identificazione delle aree funzionali della Società nelle quali vi è il potenziale "rischio" di commissione del reato;
- a seguito della mappatura delle aree a rischio di reato, sono state poi svolte attività consistenti nella valutazione del sistema di controllo interno già esistente, evidenziando – ove necessario – le criticità ed i punti di miglioramento ("*Risk Assessment*");
- stesura di un "Codice Etico" rispondente ai requisiti del Decreto (v. *infra*);
- nomina di un "Organismo di Vigilanza" composto da 3 membri (v. *infra*), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Codice Etico e del modello, nonché di suggerirne i necessari aggiornamenti ed implementazioni;
- stesura di un "Regolamento" per il corretto funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (v. *infra*),

Le attività propedeutiche di cui sopra, sono state svolte con il supporto di consulenti esterni ed hanno avuto ad oggetto principalmente l'esame delle procedure e della prassi societaria, anche a mezzo di collaborazioni e colloqui con il personale della Società.

2.3 I "destinatari" del Modello

L'osservanza delle disposizioni contenute nel modello è obbligatoria per tutti i seguenti soggetti, denominati per brevità "destinatari":

- i membri degli organi sociali;
- il personale dipendente e dirigente;
- i collaboratori interni ed esterni, i fornitori e tutti coloro che si relazionano con la Società e/o in qualche modo la rappresentano nei confronti dei terzi.

La Società rigetta ogni deroga all'applicazione delle disposizioni contenute nel modello da parte dei destinatari.
Eventuali infrazioni saranno sanzionate nei termini e con le modalità previste nel modello stesso.

3) Il codice Etico

3.1 Il Codice Etico adottato prima d'ora dalla società

Come già evidenziato in precedenza, la società ha approvato prima d'ora un idoneo "Codice Etico" (anche detto di seguito Codice), conservato e disponibile presso la sede sociale.
Esso contiene le linee guida fondamentali, espressione della politica societaria, a cui deve ispirarsi la condotta degli amministratori, dei dirigenti e di ogni dipendente e collaboratore.
Il Codice, elaborato a seguito della precisa volontà dell'azienda di adeguarsi alle previsioni normative del D.Lgs. n. 231/2001, rappresenta un elemento di completamento del presente modello ed ha le fondamentali funzioni di:

- evidenziare i "principi morali" perseguiti dalla società durante il suo operare;
- definire ed illustrare le "linee guida" basilari che devono essere rispettate da amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori.

Le indicazioni contenute nel Codice, le eventuali integrazioni e modificazioni, sono quindi poste a conoscenza di tutti gli addetti che operano all'interno dell'azienda.
La società garantisce un'adeguata formazione/informazione e si impegna a fornire i chiarimenti che fossero necessari sui contenuti del Codice, il quale viene divulgato mediante specifiche ed adeguate attività di comunicazione (ad es., affissione nella bacheca aziendale, consegna a tutti i dipendenti, divulgazione anche a mezzo di posta elettronica, predisposizione di sezioni dedicate nella rete interna intranet).
Il Codice viene inoltre portato a conoscenza anche di tutti coloro con i quali l'azienda intrattiene relazioni d'affari (ad es. clienti e fornitori).
Ogni suo aggiornamento, modifica e/o integrazione saranno tempestivamente divulgati/e a tutti i destinatari con i mezzi idonei.

3.2 Obblighi per i destinatari del Codice

Ad ogni destinatario viene richiesta anzitutto la conoscenza effettiva delle norme contenute nel Codice.
Tutti i destinatari sono poi obbligati al rispetto del Codice e devono conformare il proprio comportamento ai principi in esso stabiliti. In particolare, a titolo meramente esemplificativo:

- i componenti degli organi sociali devono ispirarsi ai principi espressi dal Codice nel fissare gli obiettivi perseguiti dall'Azienda;
- i dirigenti ed i responsabili di funzione devono attuare concretamente il rispetto dei valori e delle norme espresse nel Codice all'interno ed all'esterno dell'azienda, essendo costoro un punto di riferimento ed un esempio per i propri dipendenti, così indirizzandoli all'osservanza del Codice e al rispetto delle norme, rafforzandone la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i dipendenti, nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti, devono adeguare le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed ai valori espressi nel Codice;

- i collaboratori, i consulenti, i partner commerciali ed i fornitori, devono uniformare la propria condotta e le proprie pratiche professionali ai principi contenuti nel Codice.

È poi necessario:

- rivolgersi all'Organismo di Vigilanza in caso di necessità di chiarimenti;
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, qualsiasi notizia, di diretta rilevazione ovvero riportata da altri, in merito a possibili violazioni del Codice;
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, di qualsiasi richiesta e/o di qualsiasi pressione, affinché vengano violate le norme del Codice;
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per gli altri dipendenti e collaboratori;
- impedire qualunque tipo di ritorsione causata dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice.

Infine si segnala che l'osservanza e il rispetto delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile.

4) L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 ORGANISMO DI VIGILANZA E VERIFICA DEL MODELLO

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b, D.Lgs. n. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La Relazione Illustrativa aggiunge: "*l'Ente (…) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la* societas *si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della "*societas*" attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (…) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa (…)*".

Tenuto conto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione, la società ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 17.02.2021.

Esso è composto dai seguenti tre membri:

- Avv. Claudio Vincetti, Presidente - Componente esterno;
- Avv. Lorenzo Dallari - Componente esterno;
- Dott. Mauro Calzetti - Componente interno.

Dopo aver svolto approfondite verifiche e controlli interni, l'OdV riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione al fine di consentire la correzione di eventuali anomalie e la prevenzione od interruzione di eventuali reati.

I dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori devono fornire la massima collaborazione all'Organismo di Vigilanza per consentirgli di espletare al meglio le proprie attività di verifica.

In particolare, tutti gli addetti devono rispondere tempestivamente ai quesiti avanzati dall'Organismo di Vigilanza, illustrando fatti e circostanze in modo assolutamente

veritiero, anche se ciò dovesse disvelare reati od abusi commessi da colleghi.

4.2 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Per completezza, si evidenzia che l'Organismo di Vigilanza opera sulla base di un apposito e dettagliato "Regolamento", approvato in data 15.03.2021 e conservato presso la sede sociale, il quale è strutturato nei seguenti macro-punti:

Articolo 1. Scopo e ambito di applicazione.
Articolo 2. Nomina e composizione dell'Organismo.
Articolo 3. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo.
Articolo 4. Convocazione, voto e delibere dell'Organismo.
Articolo 5. Obblighi di riservatezza.
Articolo 6. Funzioni e Poteri dell'Organismo.
Articolo 7. Gestioni delle segnalazioni e violazioni
Articolo 8. Raccolta e conservazioni delle informazioni
Articolo 9. Modifiche del Regolamento.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza del modello da parte dei destinatari dello stesso;
- sull'efficacia ed adeguatezza del modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, l'OdV ha, altresì, i seguenti compiti:

- promuovere, in collaborazione con le funzioni aziendali interessate, il costante miglioramento del modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo all'organo dirigente gli aggiornamenti necessari;
- mantenere i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza, verso l'Amministratore Delegato ed il Consiglio di Amministrazione;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del modello;
- assicurare l'attuazione periodica del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- assicurare l'elaborazione di appositi verbali evidenzianti le risultanze degli interventi effettuati;
- redigere una "Relazione annuale" sulle attività svolte;
- su invito dell'organo direttivo, condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei rischi;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello, nonché della sensibilizzazione del personale all'osservanza dei principi contenuti nel modello stesso;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del modello alle prescrizioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;

- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento dell'eventuale formazione periodica dei dipendenti e collaboratori, da sottoporsi all'approvazione dell'organo direttivo;
- suggerire l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

L'OdV ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società ed alla relativa documentazione; ove attività rilevanti o potenzialmente rilevanti siano affidate a terzi non vincolati al segreto professionale, l'OdV deve poter accedere anche alle attività svolte da detti soggetti.
L'OdV ha altresì una funzione consultiva e propositiva.
In particolare ha il compito di:

- definire le iniziative ritenute opportune a diffondere la conoscenza del Codice Etico ed a chiarirne il significato e l'applicazione;
- coordinare l'elaborazione delle norme e delle procedure che attuano le indicazioni del Codice Etico;
- promuovere la revisione periodica del Codice Etico e dei meccanismi di attuazione;
- vigilare sul rispetto e sull'applicazione del Codice Etico e suggerire, attraverso le funzioni aziendali preposte, gli eventuali provvedimenti sanzionatori;
- riportare periodicamente al Consiglio d'Amministrazione sull'attività svolta e sulle problematiche connesse all'attuazione del Codice Etico.

L'OdV può altresì attribuire ad uno od a più dei suoi membri, in base all'esperienza e professionalità maturate e/o alla funzione ricoperta dal singolo incaricato nell'organizzazione aziendale, la gestione di specifiche attività che risultano necessarie a garantire il rispetto del D.Lgs. 231/2001.
Tale attribuzione non dovrà in alcun modo generare situazioni di conflitto di interessi. Il membro incaricato, avrà l'obbligo di informare periodicamente l'OdV circa l'andamento dell'attività assegnatagli.

4.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello Organizzativo, in merito ad ogni evento che possa ingenerare responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

4.5 Reporting dell'OdV verso il Vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo ed all'emersione di eventuali criticità.
L'OdV provvede, infatti, al:

• reporting nei confronti del Consiglio di Amministrazione predisponendo:
- con cadenza almeno annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappa delle aree e dei Processi Sensibili, ecc.) e ad eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni;
- immediatamente, una segnalazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello Organizzativo ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere

da aree aziendali a rischio-reato, o di modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di operazioni di finanza straordinaria che attengano al perimetro di attuazione del Modello Organizzativo.

• reporting nei confronti del Collegio Sindacale:

- con cadenza almeno annuale, negli stessi casi in cui viene trasmesso il rapporto scritto al Consiglio di Amministrazione (vedi punto precedente);
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello Organizzativo, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della società e sul suo corretto funzionamento.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

5) FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI

L'informazione e la formazione costituiscono per la Società uno strumento essenziale per una efficace diffusione ed attuazione del Modello Organizzativo. La Società garantisce una adeguata diffusione del Modello Organizzativo agli Organi Sociali eai Dipendenti, attraverso attività gestite dalla funzione aziendale preposta alla formazione, integrando dette attività nei più generali programmi formativi annuali.

Per tale motivo:

- il modello viene messo a disposizione dei dipendenti già in forza, dei collaboratori, dei responsabili di funzione e dei dirigenti, con le modalità ritenute più idonee (es. diffusione su area intranet, affissione in bacheca, consegna diretta di copie cartacee). La Società richiede ai dipendenti, collaboratori, responsabili di funzione e dirigenti, il rilascio di una dichiarazione attestante la presa visione del modello e l'impegno al rispetto dello stesso;
- ai nuovi assunti il modello viene consegnato in copia cartacea all'atto dell'assunzione ed anche i nuovi assunti sono tenuti a rilasciare una dichiarazione attestante la presa visione del modello e l'impegno al rispetto dello stesso;
- è prevista un'adeguata attività formativa di tutti i destinatari del modello sui contenuti del Decreto e del modello stesso. La definizione dei corsi di formazione, delle relative tempistiche e delle modalità attuative, saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione in sinergia con l'Organismo di Vigilanza, i quali provvederanno anche a definire le forme di controllo sulla frequenza ai corsi e la qualità del contenuto dei programmi di formazione.

La partecipazione ai corsi di formazione organizzati, è obbligatoria. La mancata partecipazione alle attività di formazione costituisce una violazione del modello stesso e può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il sistema di informazione e formazione è inoltre costantemente verificato e, ove occorra, modificato dall'Organismo di Vigilanza.

L'attività di informazione e formazione effettivamente svolta dovrà essere opportunamente documentata e la relativa documentazione dovrà essere conservata agli atti.

5.2 Collaboratori esterni e Partner

I collaboratori esterni ed i partner della Società vengono informati sull'adozione del modello e sull'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi di condotta ivi stabiliti.
La Società valuta le modalità, a seconda delle diverse tipologie di collaboratori esterni e partner, con cui provvedere ad informare tali soggetti sulle politiche e sulle procedure introdotte a seguito dell'adozione del modello, prevedendo altresì l'eventuale inserimento di idonee clausole contrattuali.

6) Gestione delle violazioni, Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

6.1. Gestione delle violazioni

La presente sezione del modello fornisce ad ogni dipendente/collaboratore una guida per la gestione dei casi di violazione del Codice Etico e del modello stesso. Inoltre, evidenzia le modalità attraverso le quali l'azienda governerà i casi di violazione.

6.2 Violazioni del Codice Etico e del Modello

Svariate condotte, comportamenti o pratiche possono integrare una violazione del Codice Etico e del modello adottati dall'azienda.
A titolo esemplificativo e non esaustivo, si evidenziano i seguenti casi di violazioni:

- mancato rispetto dei contenuti fondamentali del Codice Etico e del modello;
- mancato rispetto delle procedure inerenti alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo delle attività nelle aree a rischio reato, così come individuate nel modello, in modo da impedire, anche solo in parte, la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, poste in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o l'omissione della documentazione prevista dalle procedure vigenti;
- impedimento o tentato impedimento, a danno dei soggetti preposti alla vigilanza, delle attività di controllo od all'accesso alle informazioni richieste ed alla relativa documentazione;
- inosservanza delle richieste fatte dall'Organismo di Vigilanza;
- mancata informativa all'Organismo di Vigilanza di eventuali violazioni del Codice Etico e del modello, di cui si abbia prova;
- operare in una situazione di conflitto di interesse con la Società;
- porre in essere un comportamento potenzialmente integrante reato;
- mettere in pericolo o rischiare di mettere in pericolo la salute e sicurezza di altri dipendenti o collaboratori, nonché la loro integrità fisica o morale (anche attraverso molestie e discriminazioni);
- porre in essere una violazione pericolosa per la salute pubblica o per la tutela ambientale;
- danneggiamento di ogni proprietà materiale o immateriale dell'azienda;
- diffusione (anche attraverso sottrazione, distruzione, dispersione ed ogni forma di indebita cessione) di ogni dato, documento o informazione finanziaria, commerciale, o comunque riservata;
- danneggiamento del sistema informativo e della sicurezza informatica della Società.

6.3 Procedura per gestire le violazioni

Al fine di gestire efficacemente, in modo corretto ed appropriato le suddette violazioni, l'azienda adotta una procedura specifica per ciascuna delle tre seguenti fasi principali:

- denuncia di una violazione;
- investigazione;
- decisione.

Tali procedure sono adottate nel rispetto della vigente normativa e sono suscettibili di aggiornamento in conformità alla policy dell'azienda.

6.4 Denuncia di una violazione del Codice Etico e/o del Modello

È dovere di tutti i dipendenti/collaboratori segnalare tempestivamente i fatti e le vicende di cui siano a conoscenza e relativi a violazioni o possibili violazioni del Codice Etico e del modello.
A tal fine l'azienda ha appositamente nominato il Sig. Mauro Calzetti, dipendente aziendale, quale membro interno dell'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà essere immediatamente informato, anche solo verbalmente, in merito a tutti i casi di possibili violazioni del Codice Etico e del modello.
Si evidenzia tuttavia che le segnalazioni potranno e dovranno essere effettuate preferibilmente in forma scritta al seguente indirizzo di posta elettronica:

segnalazioniodvcepim@fvea.it

L'identità del segnalante sarà mantenuta strettamente riservata.
Chi volesse conservare l'anonimato, potrà indirizzare le proprie segnalazioni tramite posta prioritaria, a:

Avv. Claudio Vincetti / Organismo di Vigilanza Ce.P.I.M. S.p.A.
al seguente recapito:
via Gramsci n. 24, 42124 Reggio Emilia (RE)

Si ricorda che il mancato o scorretto adempimento dell'obbligo di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei modi sopra delineati, possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari.

6.5 Investigazione

Qualsiasi denuncia relativa a fatti o vicende riguardanti, anche solo potenzialmente, violazioni del Codice Etico e/o del modello saranno sempre trattate con la massima cura e serietà da parte dell'azienda.
Per le segnalazioni ritenute rilevanti ai fini del Decreto 231/01, l'Organismo di Vigilanza procederà poi alle indagini necessarie ed opportune.
Durante l'attività di investigazione, l'Organismo di Vigilanza effettuerà approfondimenti di quanto accaduto, tramite:

- l'attenta lettura della segnalazione pervenuta;
- la convocazione del denunciante (se la sua identità è conosciuta), per un colloquio di approfondimento assolutamente riservato ed un confronto interpersonale;
- l'esame della documentazione eventualmente disponibile;
- le richieste di chiarimenti e delucidazioni a soggetti terzi eventualmente coinvolti a qualunque titolo dalla segnalazione;

Si ribadisce che è obbligatorio fornire idonea e totale collaborazione all'Organismo di Vigilanza durante l'attività di investigazione.
Terminata l'attività di investigazione, l'Organismo di Vigilanza riferirà dettagliatamente ed in forma scritta all'organo direttivo della società.

6.6 DECISIONE: CONTROMISURE ED AZIONI DISCIPLINARI

L'organo direttivo della società, dopo aver esaminato le risultanze dell'attività di investigazione, valuterà con propria decisione, autonoma ed indipendente, quali contromisure adottare e se intraprendere azioni disciplinari.
Per quanto attiene all'individuazione delle sanzioni applicabili ed al procedimento sanzionatorio, troverà integrale applicazione il sistema sanzionatorio adottato dall'azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto 231/01 e di cui all'articolo 6.10 (Sistema sanzionatorio) del presente documento e in conformità a quanto previsto dalla normativa e dal CCNL applicabile.

6.7 PREVENZIONE RITORSIONI

In alcuni casi, i dipendenti e collaboratori dell'azienda possono essere indotti ad ignorare possibili violazioni del Codice Etico e del modello di cui siano a conoscenza, o possono essere scoraggiati dal denunciare queste violazioni per il timore di essere considerati scorretti nei confronti dei colleghi o di essere oggetto di ritorsioni o penalizzazioni.
In proposito:

- l'azienda si attiverà anzitutto per garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante e per prevenire qualsivoglia forma di discriminazione o
- penalizzazione nei suoi confronti;
- l'azienda non tollererà alcun tentativo di penalizzare in qualunque modo,
- anche attraverso molestie, discriminazioni o altre forme di ritorsione, qualsiasi persona che abbia riferito fatti autentici, informazioni o vicende riguardanti possibili violazioni del Codice Etico, del modello e delle procedure ai medesimi inerenti;
- anche l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse.

6.8 DIRITTO DI DIFESA

L'azienda assicurerà l'integrale rispetto del diritto di difesa di ogni dipendente/collaboratore/terzo coinvolto in una denuncia di fatti e vicende riguardanti violazioni del Codice Etico e/o del modello.
In tal senso:

- ascolterà anzitutto le ragioni del dipendente/collaboratore/terzo chiamato in causa;
- esaminerà la documentazione da questo eventualmente prodotta;
- ascolterà eventuali testimoni da questo indicati.

6.9 DENUNCE FALSE O MALIZIOSE

Qualunque denuncia o segnalazione che si accerti essere stata compiuta maliziosamente ed in modo falso, sarà considerata come un grave illecito di carattere disciplinare.

6.10 Sistema sanzionatorio

6.10.1 Diligenza del prestatore di lavoro

L'osservanza, da parte dei dipendenti e dei dirigenti della Società, delle disposizioni contenute nel Codice e nel modello, costituisce parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro).
La violazione di dette disposizioni, pertanto, concreterà un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure di carattere disciplinare, nel rispetto delle procedure prescritte dalle norme applicabili, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro ed all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

6.10.2 Misure sanzionatorie

L'azienda, in conformità alle previsioni di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di assicurare il rispetto, l'efficacia e l'implementazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, intende adottare un adeguato ed efficace sistema sanzionatorio, tramite la predisposizione di un insieme di regole che definiscono le tipologie di "sanzioni" nel caso di violazione di quanto previsto nel Codice e nel modello da parte del personale interno o dei collaboratori esterni.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle misure qui di seguito previste, ai sensi del Decreto, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico dell'autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Codice e dal modello sono adottate volontariamente dalla Società in piena autonomia.
In merito alle misure di carattere sanzionatorio che potranno essere decise, si enunciano le seguenti, in ordine di severità:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- Licenziamento con preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

6.10.3 Procedura sanzionatoria

Dopo l'accertamento delle infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, sono di competenza dei vertici aziendali.
Restano ferme le previsioni di cui all'art. 7 della L. 300/1970 ed al CCNL applicabile in materia di procedimento sanzionatorio, che si intendono in questa sede integralmente richiamate.
In particolare:

- non verrà adottato alcun provvedimento disciplinare senza che l'addebito sia stato preventivamente contestato al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non verranno applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- qualora il provvedimento disciplinare non venga adottato nei sei giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni, queste si intenderanno accolte;

- la comminazione di ogni provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale verrà comunicata mediante provvedimento scritto motivato;
- non si terrà conto ai fini della recidiva dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

6.10.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, gli altri membri del Consiglio d'Amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Organismo di Vigilanza dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali prenderanno tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito ai soggetti.
Nei casi ritenuti di maggiore gravità il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.
In ogni caso è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

6.10.5 Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e/o l'Organismo di Vigilanza dovrà informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Collegio Sindacale e verranno presi tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito ai soggetti.
Nei casi ritenuti di maggiore gravità, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.
In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie.

6.10.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali

In caso di violazione da parte di collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali, il Consiglio di Amministrazione, insieme all'Organismo di Vigilanza e, se del caso al Collegio Sindacale, valuterà se porre termine alla relazione contrattuale in essere o comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute. Tali clausole potranno prevedere, in particolare, la facoltà di risolvere il contratto con anche il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società di pretendere il risarcimento dei danni subiti.

7) Adozione, Modifica e Attuazione del Modello

7.1 Adozione del Modello

Con riferimento alle proprie attività, la società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto finalizzato alla predisposizione di un Modello Organizzativo conforme, tra l'altro, alle prescrizioni contenute nella Normativa.
I risultati ottenuti con tale progetto sono confluiti nel "Modello Organizzativo" di Ce.PI.M. S.p.A., adottato per la prima volta nell'anno 2012.

7.2 Modifiche ed integrazioni del Modello

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il modello al fine di renderlo

costantemente “ritagliato” sulle specifiche esigenze dell’ente e della sua concreta operatività.
Gli interventi di aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo potranno essere realizzati in occasione di:

- introduzione di innovazioni legislative;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello Organizzativo e/o esiti di verifiche sull’efficacia del medesimo (che potranno concernere anche esperienze di pubblico dominio riguardanti altre società del settore);
- cambiamenti della struttura organizzativa;
- verifica dell’effettività del Modello Organizzativo ovvero della coerenza fra il Modello Organizzativo e i comportamenti concreti dei destinatari.

Tutte le modifiche e le integrazioni al presente documento sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, essendo il modello un atto di emanazione dell’organo direttivo.
Al fine di garantire la stabilità e l’effettività del modello, le decisioni per le modifiche ed integrazioni sostanziali devono essere approvate con il voto favorevole di almeno due terzi degli amministratori presenti alla seduta.
A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal D.Lgs. 231/2001 (art. 6, co. 1, lett b), l’OdV dovrà comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza, che possa determinare l’opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo.

7.3 ATTUAZIONE DEL MODELLO

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere all’attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l’implementazione degli elementi fondamentali dello stesso.
Per l’individuazione di tali azioni, l’organo amministrativo si avvale del supporto dell’Organismo di Vigilanza.
Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l’intervento dell’Organismo di Vigilanza, l’aggiornamento delle aree di attività aziendale “sensibili” e delle Parti speciali del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.
Infine, l’efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

- dai responsabili delle varie strutture organizzative (direzioni, divisioni, funzioni, unità organizzative) della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall’Organismo di Vigilanza, nell’esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree “sensibili”.