MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

PARTE GENERALE

C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L.
S.S. 7 BIS KM. 20,086 - MELITO DI NAPOLI (NA) 80017
P.I. 03910851215 - TEL. 0817101790 - c.m.c.srl@pec.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Delibera Consiglio di Amministrazione 07/03/2024	Adozione

SOMMARIO

SOMMARIO. ..... - 2 -
PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO ..... - 4 -
PARTE GENERALE – DEFINIZIONI ..... - 5 -
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LE NORME DI RIFERIMENTO ..... - 6 -
L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETA' ..... - 7 -
L'ESONERO DELLA RESPONSABILITA' ..... - 8 -
APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE ..... - 9 -
L'ADOZIONE DEL MODELLO E CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA ..... - 11 -
NATURA DELLA RESPONSABILITA' ..... - 12 -
AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE ..... - 12 -
LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231 ..... - 13 -
SINDACATO DI IDONEITA' ..... - 15 -
L'ANALISI DELLA STORIA DELL'ENTE ..... - 16 -
VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE ..... - 16 -
PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO ..... - 18 -
LA SOCIETA' ..... - 18 -
IL MODELLO ADOTTATO DA C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L. ..... - 18 -
IL MODELLO NEL PIÙ AMPIO SISTEMA DI GOVERNANCE E CONTROLLO INTERNO ..... - 18 -
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ..... - 21 -
LA STRUTTURA DEL MODELLO ..... - 23 -
FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI ..... - 23 -
MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER L'IMPLEMENTAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ..... - 26 -
LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ..... - 27 -
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI ..... - 27 -
LA COMUNICAZIONE INIZIALE ..... - 27 -
LA FORMAZIONE ..... - 28 -
INFORMAZIONE AI COLLABORATORI ED AI PARTNER ..... - 28 -
SISTEMA DISCIPLINARE ..... - 28 -
FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE ..... - 29 -
SANZIONI ..... - 29 -
VIOLAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING ..... - 31 -
MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI ..... - 32 -
DIRIGENTI ..... - 32 -
QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI ..... - 32 -
MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO ..... - 33 -

MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI..... - 34 -
MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ..... - 34 -
VIOLAZIONI CON RIFERIMENTO AL D. LGS 81/2008..... - 35 -
ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE..... - 35 -
REGOLE GENERALI..... - 35 -
VALUTAZIONE, INDAGINE E ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE..... - 35 -
IRROGAZIONE DELLA SANZIONE A DIPENDENTI..... - 35 -
ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE E PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ..... - 36 -
L'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19..... - 36 -
ORGANISMO DI VIGILANZA..... - 37 -
PREMESSA..... - 37–
REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... - 37 -
COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... - 38 -
FLUSSI INFORMATIVI..... - 40 -
COMUNICAZIONI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI..... - 40 -
FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV..... - 41 -
RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI..... - 45 -
SCHEDA DEI RAPPORTI FUNZIONALI TRA I DOCUMENTI DEL SISTEMA DI AUTOTUTELA..... - 45 -
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLA COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO..... - 45 -
LE FASI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO..... - 46 -
CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI REATI..... - 47 -
AGGIORNAMENTO DEL MODELLO..... - 48 -
CODICE ETICO E MODELLO..... - 48 -

PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO

L'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario ed internazionale, hanno recentemente interessato l'ordinamento italiano. Il Decreto Legislativo del 8/6/2001 n. 231 (di seguito "Decreto 231"), in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", che si inserisce in un più ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia. Tale decreto è uno dei più rilevanti mezzi di innovazione del sistema penale italiano.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o 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 e, infine, da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che realizzato materialmente il fatto. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, ed entrambe sono oggetto di accertamento innanzi al giudice penale.
La distinzione tra le due categorie di soggetti (Apicali e Sottoposti) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova.
Giova rilevare, inoltre, che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*".
E' comunque necessario ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

L'art. 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogio in cui è stato commesso il fatto criminoso.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini ed i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi dell'impresa, hanno spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle

condotte illecite omogeneo, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni ed organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

La società ha conferito incarico alla Revilaw Consulting per la consulenza e l'assistenza nelle attività di analisi dell'organizzazione aziendale e dei relativi processi e, quindi, nella creazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme ai requisiti del D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

In ottemperanza al proprio incarico, la Revilaw Consulting ha effettuato la mappatura dei processi tramite un approfondito risk assessment con delle interviste mirate effettuate ai vari livelli dell'organigramma, al fine di individuare le aree di rischio potenzialmente più sensibili e valutare l'attuale sistema di controllo preventivo esistente.

Il presente documento, unitamente alla Parte Speciale ed al Codice Etico, rappresenta il modello ex D.Lgs. 231/01 completo.

PARTE GENERALE – DEFINIZIONI

Società: C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari del Codice Etico: componenti Organi Sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per o con l'Ente (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello: i componenti degli Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per l'Ente e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

GDPR: Regolamento (UE) n. 2016/679, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, in inglese General Data Protection Regulation).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOG: "*Modello di organizzazione, gestione e controllo*", adottato dalla Società per prevenire la commissione delle tipologie di reato previste dal D. lgs 231/2001 da parte dei soggetti (c.d. "Soggetti Apicali") che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia

finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a D. Lgs. 231/2001 di seguito per brevità anche "Decreto") e da parte dei soggettisottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto).

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione.

Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in malafede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

Soggetti segnalanti: chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Possono essere i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione. Possono essere i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione oggetto della segnalazione.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L., sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con l'Azienda. [a titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori, fornitori; consulenti (quali società di consulenza, società di revisione, avvocati); altri soggetti terzi che abbiano con C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L. rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società di somministrazione e dipendenti somministrati)].

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 d.lgs 231/2001.

Sistema disciplinare: Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni che possono essere comminate, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione.

Soggetti Apicali: Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione di una Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa.

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LE NORME DI RIFERIMENTO

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*", in vigore dal 4 luglio 2001, come detto, ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata "amministrativa" ma caratterizzata da profili di rilievo 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.

L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità, di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che "impersonano" la società o che operano, comunque, nell'interesse di quest'ultima.

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).

L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETA'

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 economicidei 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.

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o *a vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante", viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post" dovendosi valutare solo il risultato della condotta

criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Con il comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ovesi stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Overisulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa acondizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; nel caso in cui infine si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà responsabile affatto, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

L'ESONERO DELLA RESPONSABILITA'

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

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 quelli verificatisi;
b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Nel caso, quindi, di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo, all'articolo 6 comma 2, 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;
b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in

relazione ai reati da prevenire;

c. individuare 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 sull'osservanza del modello organizzativo;
e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Si precisa, infine, che, relativamente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-*septies* del Decreto, l'art. 30 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione, affinchè sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico.

APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE

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:

- ✓ sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- ✓ sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
  a. interdizione dall'esercizio dell'attività;
  b. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  c. divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  d. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  e. 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 amministrativa pecuniaria,** disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La sanzione amministrativa 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 1549,37. 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 e l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*".

L'art. 12, D. Lgs. 231/01, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

Le **sanzioni interdittive,** di cui all'art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. 231/2001, si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché di reati transnazionali) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- 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;
- in caso di reiterazione degli illeciti. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale "*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*"

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.

L'ambito di applicazione delle sanzioni interdittive è stato da ultimo ampliato con l'entrata in vigore del D.L. n. 124/2019, recante *"Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili"* (c.d. Decreto Fiscale), convertito in legge dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157, che prevede l'applicazione di misure interdittive (anche in via cautelare) quali il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi, in relazione alla commissione ad alcuni dei reati tributari previsti dal D.lgs. 74/2000 (art. 2, comma 1, *"Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a 100 mila euro"*; art. 2 comma 2 *bis*, *"Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a 100 mila euro"*; art. 3, *"Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici"*; art. 8 comma 1, *"Emissione di*

fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a 100 mila euro"; art. 8 comma 2 *bis*, *"Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a 100 mila euro"*; art. 10, *"Occultamento o distruzione di documenti contabili"*; all'art. 11, *"Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte"*).

A norma dell'art. 26 del D.lgs. 231/2001, nelle ipotesi in cui la commissione dei reati indicati dal Decreto sia realizzata nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie e interdittive ivi previste sono ridotte da un terzo alla metà.

La Società inoltre non verrà considerata responsabile nel caso in cui volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento delittuoso.

Le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

Sanzioni delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

L'ADOZIONE DEL MODELLO E CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società, tra l'altro, ha 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.

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*8 (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 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.

NATURA DELLA RESPONSABILITA'

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 rispettoall'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.

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, così come stabilito dall'Art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – ***L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".**

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001, afferma: "*Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).*"

LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231

Il Decreto 231, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.1

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nelsuo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24- ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25- septies, 25-octies, 25-novies, 25- decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies e 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/01, nonchè dalla L. 146/2006 e dal D.Lgs. 58/1998 (TUF).

- **Il D.L. 26 ottobre 2019 n. 124**, convertito con modificazioni **dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157**, all'art. 39 ha introdotto nell'alveo dei reati perseguibili (art. 25-quinquiesdecies), quelli tributari ex d. Lgs 74/2000 (in attuazione della direttiva comunitaria PIF) e precisamente i delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti – art. 2 comma 1,dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici – art. 3 comma 1, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti – art. 8, di occultamento o distruzione di altri documenti contabili – art. 10, Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte – art. 11.

- **Il D.Lgs. n. 184 dell'8 Novembre 2021** recante "*Frodi e Falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti*"

ha inserito nel codice penale l'Art. 493-quater (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) e ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), il quale contempla i seguenti reati:

Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti
Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti
Frode Informatica

- **Il D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020** nell'ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha introdotto **l'articolo 25-sexiesdecies "Contrabbando"** ed ha apportato modifiche agli artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D. Lgs. n. 231/01.
- **Il D.Lgs. n. 116 del 3 settembre 2020** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l'art. 4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l'art. 258 del D.Lgs. n. 152/06, "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari".
- **Il D.Lgs. n. 184 dell'8 novembre 2021** per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'art. 25-octies, del nuovo art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).
- **Il D.Lgs. n. 195 dell'8 novembre 2021** relativo alla "*Lotta al riciclaggio mediante diritto penale*" per l'attuazione della direttiva europea (UE) 2018/ 1673 con l'Art.1 ha apportato modifiche al codice penale che ha riguardato i "*Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio*" contemplati dall'Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01; in particolare le modifiche apportate agli articoli del codice penale contemplati dal D.Lgs.n.231/01 hanno riguardato i reati:

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

- **La legge n. 238 del 23 dicembre 2021** "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2019-2020" con gli artt. 19, 20 e 26 ha apportato modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", i "Delitti contro la personalità individuale" e "Abusi di mercato" contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis, 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs. n. 231/01.
- **L'art. 2 "Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche" del D.L. n. 13 del 25 febbraio 2022** "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro i n materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell'art. 640-bis c.p..

- **La legge n. 22 del 9 marzo 2022** "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha introdotto nel novero dei reati presupposto l'art. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'art. 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

La stessa legge ha interessato l'art. 733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs. 231/01) e l'art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022 "Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.L.gs 231/01.

- **Il D. Lgs. n. 156 del 4 ottobre 2022** "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ha apportato modifiche all'art. 322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all'art. 2 L. 898 del 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari), all'inserimento dell'art. 301 del DPR n. 43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall'art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l'inserimento dell'art. 6 del D.Lgs.74/2000 "Tentativo" nel novero dei reati previsti dall'art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.
- **Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023** "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", ha ampliato le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e le procedure per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni.

Un elenco completo dei reati suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società è riportato nell'allegato nr. 5 "Reati sanzionati dal Decreto" del presente Modello. E comunque, leggi, decreti legge e decreti legislativi che impattano sul D.Lgs. n. 231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale.

Occorre pertanto una revisione organica del Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza deve rendersi interprete in tale senso, segnalando all'Organo Amministrativo tale necessità.

SINDACATO DI IDONEITA'

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società e 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.

Come osservato nella Relazione allo schema del Decreto legislativo 231 "requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'Ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità".

Il modello peraltro potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell'ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il SIMOG – Sistema Integrato del Modello Organizzativo e Gestionale quale é stato elaborato; "il modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all'evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti".

L'ANALISI DELLA STORIA DELL'ENTE

L'analisi della storia dell'ente e della realtà aziendale è imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore facilità, possono essere commessi nell'ambito dell'impresa e le loro modalità di commissione.

Questa analisi consente di individuare – sulla base di dati storici - in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano dunque i momenti della vita dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e procedimentalizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati: ad esempio il momento della presentazione delle offerte per gli enti che partecipano ad appalti pubblici; i contatti con la concorrenza; la costituzione di ATI; le modalità di esecuzione degli appalti; l'analisi delle attribuzioni a soggetti esterni di consulenze (con particolare riguardo al costo ed alla effettività delle stesse), la gestione delle risorse economiche, le movimentazioni di denari all'interno del gruppo, ecc.

Solo una analisi specifica e dettagliata può consentire un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi e può consentire di progettare "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

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:

1) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
2) 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;
3) Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

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).

LA SOCIETA'

C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L. ha per oggetto lo svolgimento dell'attività di super market.

Il Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio ed ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società.

La società ha sede in Melito di Napoli (NA), Strada Statale 7 bis KM. 20.086, dove svolge l'attività di supermercato e commercio al dettaglio di elettrodomestici, apparecchi televisivi, radio, stereo, telefonia mobile.

IL MODELLO ADOTTATO DA C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L

Il Modello nel più ampio sistema di governance e controllo interno

La Società C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L. ha adottato un sistema organizzativo ben formalizzato, che fornisce elementi di chiarezza con riferimento ai seguenti elementi chiave:

1. Una chiara e formalizzata attribuzione delle responsabilità;

2. Una semplice identificazione delle linee di riporto e di dipendenza gerarchica del personale aziendale;

3. Una dettagliata descrizione dei compiti assegnati alle varie funzioni aziendali nel rispetto dei principi di controllo tipici dei sistemi organizzativi.

Il sistema implementato garantisce il rispetto del principio di separazione delle funzioni. La Società ha disposto l'attuazione di un organigramma[1] e di un mansionario[2] che rappresentano l'effettiva struttura organizzativa presente in azienda e mettono a conoscenza il personale del proprio ruolo e della propria funzione; la presenza del mansionario consente alla Società di valutare le performance, la definizione di un piano di formazione e di un eventuale percorso di carriera, la selezione dei candidati (a quella posizione) indicando le skill richieste ovvero le caratteristiche che il candidato ideale deve possedere prima di entrare in azienda.

Per la costruzione del Modello sono state prese a riferimento le Linee guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli organizzativi[3].

Il presente documento illustra il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("Modello"), adottato dalla C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L. per prevenire la commissione delle tipologie di reato viste in precedenza da parte dei soggetti (c.d. "Soggetti Apicali") che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a D.Lgs. 231/01 di seguito per brevità "Decreto") e da parte deisoggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. B del Decreto).

Scopo del Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto. Tale finalità è stata realizzata attraverso l'individuazione in C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L. dei processi a rischio.

L'individuazione delle aree a rischio rappresenta un'attività fondamentale per la costruzione del Modello: è una procedura volta a individuare le aree aziendali e le funzioni che potrebbero compiere i reati contemplati dal D. lgs 231 eprocurare un vantaggio alla Società.

L'identificazione di un rischio dipende da struttura organizzativa, procedure esecutive già esistenti, prassi adottate, dalla presenza di altri Organi di controllo presenti in Azienda (vedi Collegio sindacale o Organo di revisione).

Nel momento in cui si formalizza un rischio, è opportuno marcarlo in tre livelli: specifico, residuale e remoto sulla base della probabilità che si commetta un reato presupposto.

[1] L'organigramma rappresenta lo scheletro degli organi permanenti e continui dell'azienda. Attraverso la lettura dell'organigramma è possibile comprendere in modo immediato e semplice la struttura organizzativa dell'ente. La dimensione dell'organizzazione che viene letta mediante l'organigramma è quella verticale e cioè le relazioni di sovra e subordinazione. In questo modo si dovrebbero chiarire quali siano le unità operative coordinate da una specifica struttura (e cioè a chi sia sovraordinata) e a chi risponda tale struttura (cioè a chi sia subordinata).

[2] Il mansionario, o job description, è un documento volto a definire in forma scritta le mansioni di una specifica posizione. L'organigramma e l'insieme dei mansionari definiscono l'organizzazione aziendale. Affinchè un'organizzazione sia efficiente è necessario che non vi siano sovrapposi- zioni fra i mansionari: più persone possono ricoprire la stessa posizione, ma non vi devono essere più posizioni che prevedono la stessa mansione.

[3] Testo aggiornato al 2021 (ultima versione)

Possiamo individuare due tipologie di rischio, lordo e netto, il primo è dato da una situazione in assenza di controlli, il secondo è determinato considerando le procedure di controllo esistenti e quindi rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda; il rischio lordo, attraverso il sistema dei controlli, si abbassa, e lo porta al "livello di residuo", il quale si accetta.

I risultati dell'analisi sono riportati nel paragrafo "Mappa dei Rischi" e nell'Allegato "Analisi del Rischio", e sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto degli Enti aziendali coinvolti. Con l'individuazione delle attività esposte al rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto di C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L., di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dalla Società; consentire alla Società stessa di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi mediante il costante monitoraggio delle attività a rischio.

I punti qualificanti del Modello sono i seguenti:

1. l'esercizio di funzioni e di poteri di rappresentanza coerenti con le responsabilità attribuite;
2. l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;
3. la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e sue integrazioni e modifiche;
4. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza ("OdV") di specifici compiti sul funzionamento e osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, nonché di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
5. la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
6. l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure illustrate o citate nel Modello;
7. la diffusione a tutti i livelli aziendali di regole comportamentali e delle procedure.

Il Modello, pertanto, indica le procedure o protocolli che regolamentano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, indica le modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie adottate per prevenire e impedire la commissione di tali reati, prescrive obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e illustra il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle procedure e disposizioni aziendali.

I soggetti destinatari del Modello sono i Soggetti Apicali, i dipendenti di C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L., nonché i terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

Nello specifico, sulla base dell'Organizzazione aziendale, sono stati individuati quali soggetti apicali L'Consiglio di Amministrazione, mentre i soggetti sottoposti all'altrui direzione sono stati individuati nei responsabili delle diverse funzioni, nei dipendenti di C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L. e nei soggetti terzi (collaboratori, consulenti, agenti, fornitori, clienti).

In particolare, i soggetti destinatari del Modello:

1. non devono porre in essere comportamenti che possano dare origine alla commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. devono intrattenere i rapporti nei confronti della P.A. esclusivamente sulla base dei poteri, delle deleghe e delle

procure conferite come previsto dalle specifiche procedure adottate dalla Società;

3. devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
4. devono rispettare i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci o sui terzi;
5. devono consentire all'OdV l'esercizio del controllo e il rapido accesso a tutte le informazioni aziendali;
6. devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune, l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità che comportano la potenziale violazione del Modello;
7. non devono effettuare nessun tipo di pagamento senza preventiva autorizzazione e deve essere sempre supportato da documentazione giustificativa;
8. non devono effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari.

Principi generali di comportamento

Il presente paragrafo prevede l'espresso divieto a carico delle funzioni facenti parte delle aree aziendali a rischio di porre in essere, collaborare o consentire alla realizzazione di "comportamenti" tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate o che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventare tali o favorire la commissione di reati.

Ne consegue **l'espresso obbligo a carico delle aree aziendali** al rischio di conformarsi alle seguenti direttive:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale;
- osservare criteri di massima correttezza e trasparenza nell'instaurazione e mantenimento di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, i fornitori e tutti gli ulteriori interlocutori con cui si viene in contatto nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- tenere comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio degli investitori;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza e di controllo, laddove la Società ne sia soggetta, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate;
- rispettare rigorosamente la normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui

luoghi di lavoro;

- svolgere la propria attività a condizioni tecniche e organizzative tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica e un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti;
- rispettare le norme che tutelano il diritto d'autore e la proprietà industriale, anche in campo informatico.

Per garantire il rispetto dei principi di comportamento e dei divieti sopra indicati e fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste dalla Società per lo svolgimento di attività, nelle aree sensibili:

- la Società non inizierà o proseguirà nessun rapporto con Esponenti aziendali, Collaboratori esterni o Fornitori/Partner che non intendano allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la società opera;
- la Società rispetterà la procedura di scelta dei partner commerciali e valutazione costante degli stessi di cui alla relativa procedura;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito e devono essere proposti o verificati o approvati secondo le deleghe/procedure aziendali vigenti in proposito;
- di ciascuna operazione sensibile deve essere conservato un adeguato supporto documentale, che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate;
- le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di sgravi, detrazioni o crediti di imposta oppure finanziamenti oppure erogazioni devono contenere ed essere supportate solo da elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento di tali benefici, deve essere redatto e conservato apposito rendiconto;
- la Società si atterrà al sistema di deleghe e procedure aziendali – Qualità, Ambiente e Sicurezza - in vigore al fine di garantire la trasparenza della gestione delle risorse finanziarie e la separazione delle funzioni coinvolte;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi da parte di tutti i soggetti coinvoltinelle procedure relative a dette attività e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità;
- ogni utente dei sistemi informatici aziendali è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza;
- ogni utente è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici e a rispettare il Regolamento Informatico adottato dalla Società;
- ogni utente non deve utilizzare impropriamente dei beni e delle risorse aziendali, intendendo per improprio, salvo quanto previsto dalle norme civili e penali, l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della Società;
- ogni soggetto che opera per la Società rispetta gli incarichi ricevuti in materia di tutela dei dati personali delle persone fisiche, con rispetto delle normative in vigore, in esecuzione dei principi indicati anche nel Codice Etico, sia nell'utilizzo della rete informatica, sia nell'utilizzo di social networks, siti, blog, rapporti con la stampa e con i media,

nell'utilizzo e nella conservazione del materiale cartaceo, nei rapporti di lavoro e collaborazione, nell'utilizzo della posta aziendale e dei dispositivi informatici aziendali, nel pieno rispetto del Regolamento Informatico adottato;

- ogni utente non può riprodurre i materiali protetti da diritto d'autore ed i programmi informatici. I documenti che ogni collaboratore predispone nel corso dell'attività lavorativa sono di proprietà della Società;
- la Società regola l'ingresso dei visitatori esterni (clienti, fornitori, collaboratori, etc.) mediante la procedura denominata "**Regolamentazione Visite Aziendali**" qui integralmente richiamata e nella sua ultima revisione, che andrà a disciplinare obbligo e modalità di registrazione all'ingresso conforme alla normativa privacy in vigore, divieti vigenti nelle varie zone (es. fumo, cibo, bevande, etc.), obblighi di utilizzare sistemi di protezione individuali o della proprietà aziendale, nonché dei prodotti aziendali, modalità di utilizzo della Wi-Fi aziendale *guest* previa registrazione e nel rispetto delle norme in vigore.

La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" che contiene i principi cardine del Modello stesso, e la Procedura relativa ai Flussi informativi periodici verso l'OdV, allegata alla Parte Generale insieme ad altri allegati, e da singole "Parti Speciali", contenenti l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate nell'ambito delle attività di "risk assessment", e la descrizione dei controlli preventivi implementati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 ritenuti rilevanti per la Società.

Funzione delle Parti Speciali

Le Parti Speciali del Modello della Società C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L. – elaborate sulla base della preliminare analisi del rischio (vedi All. n° 6) - costituiscono gli elementi finalizzati ad illustrare i principi generali di comportamento, i protocolli e, più in generale, il sistema dei controlli che rispondono all'esigenza di prevenzione degli illeciti di cui al D. Lgs. 231/01, nell'ambito di processi specificatamente individuati (Processi Sensibili). I Processi Sensibili (per attività tipica o di provvista) sono definiti sulla base realtà gestionale ed operativa di C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L. e in relazione alle fattispecie di reato individuate.

Le Parti Speciali sono pertanto il documento nel quale sono fissate le condotte previste per tutti i destinatari del Modello (Organi Sociali, Management, Dipendenti, ma anche Fornitori, Consulenti e altri Soggetti Terzi in genere), che hanno un ruolo (di presidio, di vigilanza, operativo, ecc.) nei processi e nelle aree sensibili.
Nello specifico, obiettivo delle Parti Speciali è che i destinatari del Modello mantengano, nei rapporti con la P. A., con i Fornitori, con i clienti con i dipendenti, condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire la commissione dei reati.
In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

Pertanto, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.r.l. e della sua storia, sono state predisposte le seguenti Parti Speciali:

1. Parte Speciale n. 1: "*Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001;
2. Parte Speciale n. 2: "*Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*" e "*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*", trovano applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-bis e 25-novies del D.Lgs. 231/2001;
3. Parte Speciale n. 3: "*Autoriciclaggio riciclaggio, ricettazione ed impiego di utilità illecite*", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001;
4. Parte Speciale n. 4: "*Reati tributari",* trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001;
5. Parte Speciale n. 5: "*Delitti contro l'industria ed il commercio*", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25 bis.1 del D. Lgs. 231/2001.
6. Parte Speciale n. 6: "*Reati Societari*", "*Corruzione tra privati*" e "*Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria*", trovano applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi egli artt. 25-ter e 25-decies del D.Lgs. 231/2001;
7. Parte Speciale n. 7: Reati "*Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*", "*Delitti contro la personalità individuale*", "*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", trovano applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 25-septies, 25-quinquies, 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001;
8. Parte Speciale n. 8: "*Reati ambientali*", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001; del delitto di cui all'articolo 377-bis del codice penale;
9. Parte Speciale n. 9: "*Delitti di criminalità organizzata*", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.r.l. i seguenti documenti riportati in allegato:

- Il Codice Etico – Allegato nr. 1;
- Le clausole contrattuali da applicare nei contratti in essere e in quelli futuri – Allegato nr. 2;
- Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza - Allegato nr. 3;
- Il Regolamento delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza – Allegato nr. 4;
- L' elenco dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01 - Allegato nr. 5;
- L'analisi del Rischio – Allegato nr. 6.

nonché i seguenti elementi:

- l'organigramma;
- le procedure aziendali.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree rilevanti individuate, per le quali sono state identificate

idonee regole interne (parti speciali del presente Modello, politiche e procedure) ad integrazione del Codice Etico, sono le seguenti:

Aree rilevanti	Regolamentazione
Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 3 Parte speciale 4 Parte speciale 6 Parte speciale 9
Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Parte Speciale 7 Parte Speciale 8 Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro: Politica, Manuale e procedure Procedura per l'approvvigionamento di beni e servizi
Gestione delle tematiche ambientali	Parte Speciale 8 Procedure Gestione ambientale Modello 231 e Sistema di gestione ambientale
Gestione e concessione di omaggi e liberalità	Parte Speciale 1 Parte Speciale 3 Parte Speciale 3 Parte Speciale 6 Parte Speciale 9
Gestione dei finanziamenti (pubblici e non)	Parte Speciale 1 Parte speciale 4 Parte speciale 6
Approvvigionamento di beni e servizi **Gestione della tesoreria**	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 3 Parte Speciale 4 Parte Speciale 8 Parte Speciale 9
Gestione della contabilità, del bilancio e degli adempimenti fiscali (inclusa l'archiviazione dei documenti contabili)	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 3 Parte Speciale 4
Gestione delle operazioni con parti correlate	Parte Speciale 4 Parte speciale 5 Parte Speciale 6

Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie	Parte Speciale 2 Parte Speciale 4 Parte Speciale 6
Gestione dei rapporti e degli adempimenti verso Soci, Sindaci, Revisori e Organismi di Controllo	Parte Speciale 2 Parte Speciale 4 Parte Speciale 6
Gestione delle risorse umane	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 4 Parte speciale 7
Gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 4 Parte speciale 6
Gestione dei sistemi informativi aziendali	Parte Speciale 2 Parte Speciale 4
Gestione del contenzioso, dei rapporti con le Autorità Giudiziarie e dei rapporti con i soggetti indagati	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 3 Parte Speciale 4 Parte speciale 6
Gestione, mantenimento delle certificazioni e gestione dei rapporti con enti certificatori	Parte Speciale 1 Parte Speciale 4 Parte speciale 6
Definizione e gestione delle politiche fiscali	Parte Speciale 4 Parte speciale 6

Modalità operative seguite per l'implementazione e l'aggiornamento del Modello

La presente versione costituisce l'ultimo aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, adottato dall'Organo amministrativo di C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.r.l.

.

Il Modello è stato predisposto secondo le prescrizioni del D. Lgs 231/2001 e s.m.i., e seguendo la metodologia suggerita nelle Linee Guida elaborate in materia da Confindustria. Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni provenienti fino ad oggi dalla giurisprudenza in materia.

Le modalità operative seguite per l'implementazione e il successivo aggiornamento del Modello sono state le seguenti:

- Definizione organigramma e mansionario;
- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree "sensibili" a rischio 231, identificazione dei profili di rischio potenziale (modalità o occasione di possibile commissione del reato), rilevazione del sistema di controllo interno esistente e Gap Analysis. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in "Memoranda", che illustrano le aree di rischio (anche dette "attività sensibili") rilevate, intendendosi per tali le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231 o le attività "strumentali", ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto;
- Valutazione dei meccanismi di controllo implementati dalla Società, in termini di adeguatezza (ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti): sono stati, altresì, implementati nuovi meccanismi di controllo;
- Formalizzazione / aggiornamento del Codice Etico;
- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure;
- Identificazione ed eventuale integrazione del corpo procedurale aziendale con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate;
- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello;
- Introduzione di specifiche "clausole contrattuali 231" da applicare con i terzi, al fine di tutelare C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO e responsabilizzare il terzo.

LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Formazione ed informazione dei dipendenti

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il Responsabile risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'approvazione e inserita sul "sito" aziendale nonché sulle bacheche presenti nelle sedi amministrative e ove possibile in eventuali cantieri. Tuttele modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i

medesimi canali informativi.
A tutte le funzioni e ai dipendenti viene consegnata in copia (anche in formato digitale) la documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, procedure interne allegate al modello o in essorichiamate), a seguito della quale la risorsa sottoscriverà un documento per presa visione.
La Funzione Risorse umane, inoltre, gestisce l'affiancamento iniziale delle nuove risorse in modo tale da garantire la corretta e completa visione della documentazione.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.
Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.
In particolare, C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO prevede, per i dipendenti amministrativi, l'erogazione di corsi destinati, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Per i dipendenti facenti parte dell'area operativa, come sopra anticipato, sarà consegnata una copia del Modello in formato digitale ed in sede di formazioni in ambiente sicurezza saranno illustrati i contenuti essenziali del Modello; per coloro che operano in specifiche aree di rischio devono essere istituiti appositi corsi di formazione.
Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in coordinamento con la Funzione Risorse umane ed in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni/Direzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazionee le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

Informazione ai consulenti, ai collaboratori ed ai partner

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza di C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.
Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di

violazione del Modello.

SISTEMA DISCIPLINARE

La Società, al fine di attuare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha adottato procedure organizzative per disciplinare attività che possono costituire aree di rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti o di chi svolga anche solo di fatto per conto della Società delle funzioni nell'ambito delle attività rilevanti.

Tutti i destinatari delle procedure adottate dalla Società sono tenuti, con riferimento all'oggetto delle medesime, a conformarsi in ogni momento alle loro prescrizioni nonché alle norme di legge e di regolamento applicabili ed alle procedure di condotta aziendali vigenti.

Qualsivoglia condotta non conforme non potrà ritenersi attribuibile alla Società o svolta per suo conto o interesse, sarà qualificata quale inadempimento grave del rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale con la Società e sarà assoggettata a delle sanzioni disciplinari applicabili ivi incluso, ove ne ricorrano i presupposti, il licenziamento per giusta causa. Il sistema disciplinare sarà applicato nel rispetto delle disposizioni previste dai contratti collettivi nazionalidi lavori applicati per le categorie di dipendenti: contratto collettivo nazionale imprese edili e affini e coibenti chimica industrie.

In caso di dubbi sulla condotta da tenere in concreto in relazione ad aspetti che si riferiscano all'oggetto delle procedure, i destinatari delle medesime sono tenuti a rivolgersi al superiore gerarchico o alla Direzione per ricevere le opportune indicazioni.

Con specifico riferimento al sistema sanzionatorio applicabile alla violazione delle previsioni del Codice di condotta e delle procedure adottate dalla Società, ogni informazione in merito potrà essere richiesta alla Direzione.

I destinatari delle procedure organizzative adottate dalle Società sono tenuti a segnalare ogni condotta all'interno dell'azienda che non sia conforme a dette procedure o al Codice di condotta aziendale o a norme di legge o regolamentovigenti al superiore gerarchico e alla Direzione, che provvederanno a trattare in via riservata detta segnalazione senza alcuna conseguenza all'interno della Società per chi effettuerà detta segnalazione (**Riferimenti:** Procedure di condotta adottate dall'Ente e procedure organizzative interne vigenti. Artt. 2104 – 2106, 2119 c.c. - Art. 7 L. n. 300/1970 - Contratto collettivo nazionale di categoria - Procedura per le segnalazioni).

Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera *e)* del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del

procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, nel rispetto delle disposizioni previste dal relativo Contratto collettivo nazionale e dal "Contratto collettivo nazionale imprese edili e affini", di seguito si esplicitano i provvedimenti sanzionatori con descrizione della fattispecie illecite:

- incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che incorre in ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:
  a. violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
  b. ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
  c. mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

  Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.
- incorre nel provvedimento di "multa" il lavoratore che attui reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:
  a. inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
  b. adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
  c. mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
  d. gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi quali, ad esempio, omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello, inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa

comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello, omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato, inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

- incorre nel provvedimento di "sospensione" il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività connesse aiProcessi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- incorre nel provvedimento di "licenziamento" il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti "palesemente" in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

  Il licenziamento potrà assumere anche la forma "per giusta causa senza preavviso" quando il dipendente hacommesso infrazioni non colpose nella gestione dei rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiduciatra Società e dipendente. Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere nonsolo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilitàpenale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento "doloso". A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavvisola violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione; la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza; la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti edelle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge; delle mansioni del lavoratore; della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV (o responsabile preposto),rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Violazioni in materia di whistleblowing

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione ("c.d. whistleblowing"), volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato. In particolare:

a. sanzioni disciplinari nei confronti di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l'identità del segnalante;
b. sanzioni disciplinari nei confronti di cui attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
c. sanzioni disciplinari nei confronti di chi, abusando del meccanismo di whistleblowing, effettua segnalazioni manifestatamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il Segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

Nel "Regolamento delle segnalazioni all'Odv" sono riportati i dovuti approfondimenti.

Misure nei confronti di dipendenti

Dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste dai CCNL applicati dall'azienda.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misuradel licenziamento.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Quadri, Impiegati ed Operai

La violazione del presente Modello da parte di Quadri, Impiegati e Operai costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, entrambi i CCNL di settore – applicati dalla società - prevedono, a seconda della gravità delle mancanze,

i provvedimenti seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare (limiti orario di retribuzione previsto da CCNL imprese edili e affini);

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni (limite dei tre giorni previsto dal CCNL imprese edili e affini);

e) licenziamento per mancanze.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale deve essere effettuata la contestazione scritta allavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi i giorni previsti dai CCNL di settore da talecontestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i tempi previsti dal citato contratto tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, ai sensi e con le modalità previste dalle norme contrattuali.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi i termini previsti dal CCNL applicabile.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

L'estratto dei CCNL relativi al sistema sanzionatorio sopra indicato è affisso sulle bacheche aziendali.

Misure nei confronti dell'Organo amministrativo

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto,

al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad intervenire per il rispetto delle procedure e del Modello;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i partner stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano.

Eventuali misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Collegio Sindacale o del Sindaco Unico (ove presenti) o dell'OdV stesso.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore.

Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo amministrativo e gli altri membri del Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

L'Organo amministrativo valuterà gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

Misure nei confronti dei collaboratori/partner esterni alla società

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dalCodice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione,la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

Violazioni con riferimento al D.lgs. 81/2008

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (d.lgs 81/2008 - TUS), il Datore di lavoro, il Dirigente delegato, i Preposti, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, Auditor della sicurezza, sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche checompongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS).

Qualora la situazione di presunta violazione scaturisca da una attività di audit, la documentazione di audit deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza.

Alle violazioni commesse da soggetti collegati al SGSL saranno applicate le sanzioni previste nel procedimento disciplinare, a seconda che si tratti di amministratore, dipendenti, dirigenti o collaboratori esterni.

Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

Regole generali

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di qualsiasi tipo di Destinatario (risorse umane, amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi) l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché nel valutare in merito alla opportunità di un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dagli enti aziendali preposti. Il processo di accertamento diuna violazione deve scaturire da una segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza o da un altro "canale" previsto dal presente

Modello o in assenza di segnalazioni ricevute, può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'Organismo di Vigilanza, o di altro ente interno preposto (es. Internal Audit), anche sulla base di elementi raccolti attraverso i "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01".
Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), si rimanda al paragrafo precedente.

Valutazione, indagine e accertamento della violazione

Le responsabilità e le modalità di valutazione, indagine e successivo accertamento della violazione sono definite nell'ambito della procedura "whistleblowing", cui si rimanda.

Irrogazione della sanzione a dipendenti

I soggetti interessati potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate. In ogni caso l'addebito sarà formalizzato e comunicato al/agli interessato/i, garantendo ad essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, con un congruo termine di replica in ordine alla propria difesa.

All'Organo amministrativo spetta in ogni caso l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione – tenuto conto del parere espresso dall'Organismo di Vigilanza, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene contestata l'inadempienza - proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, secondo quanto descritto nei paragrafi precedenti.
L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello 231, è comunicato all'Organismo di Vigilanza.
Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Responsabile di Funzione e del datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate presso la sede legale di Napoli (NA).

Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Società

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente, le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potranno determinare la rescissione del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.
Tali comportamenti devono essere segnalati dal Responsabile della Direzione o Funzione che fruisce della prestazione contrattuale. Con particolare riferimento agli aspetti relativi la salute e la sicurezza, i soggetti riportati nell'Organigramma sicurezza sono responsabili della verifica del rispetto, da parte dei soggetti esterni, di tutti gli adempimenti e delle specifiche misure di sicurezza previste dalla normativa cogente (Testo Unico Sicurezza) e dalla normativa interna (SGS) di volta in volta applicabile, sia nell'ambito di appalti di lavori e cantieri, sia per le forniture diverse.
Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (per i canali di segnalazione si rimanda al canale previsto nel regolamento

delle segnalazioni all'Odv). Per gli aspetti di salute e sicurezza la segnalazione può anche pervenire da un Preposto, nell'ambito delle responsabilità che gli sono attribuite dal TUS o da altro soggetto tra quelli elencati al paragrafo "*Violazioni con riferimento al D.Lgs. 81/2008*".
In entrambi i casi, le segnalazioni devono pervenire prima all'eventuale Dirigente Delegato e, da questi, al Datore di Lavoro, il quale informa l'Organismo di Vigilanza.

L'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19

L'emergenza epidemiologica ha imposto una riflessione sui rischi gravanti sulle imprese esposte, da un lato, ad evidenti problemi di natura sanitaria, e, dall'altro, a possibili fenomeni di organizzazione criminale.
Sotto il primo aspetto, la necessità di contenimento del rischio epidemiologico ha condotto alla sottoscrizione del "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", con il quale il Governo e le Parti sociali hanno condiviso le Linee guida per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anticontagio.
Con riferimento ai rischi di criminalità finanziaria, invece, è evidente come le misure di lockdown che sono state imposte al Paese per il contenimento dell'epidemia abbiano provocato un indebolimento di gran parte del tessuto economico, aprendo una vera e propria falla rispetto a possibili fenomeni di organizzazione criminale. Non è un caso che l'Unità di Informazione Finanziaria abbia ritenuto opportuno sollecitare tutti i destinatari della normativa antiriciclaggio di cui al D.Lgs. 231/2007 al rispetto dei relativi obblighi, ricordando in particolare agli intermediari bancari e finanziari e ai professionisti che il livello di guardia in questo momento storico deve essere altissimo.

Entrambe le fattispecie, rischio sanitario e rischio di infiltrazione criminosa, comportano conseguenze non solo sul piano della responsabilità penale individuale, ma anche in relazione ad un possibile coinvolgimento dell'impresa ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Molti dei reati connessi ai suddetti rischi sono infatti contemplati nell'elenco dei reati presupposto che, al ricorrere di determinate condizioni, generano la responsabilità dell'ente.
In tale situazione, negli Enti che hanno adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto (di seguito "modello 231"), diviene centrale il ruolo dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") al quale, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b.), è affidato il compito di vigilare sull'adeguatezza e sul corretto funzionamento del modello stesso e di curarne l'aggiornamento.
Particolare attenzione deve essere posta ai rapporti intrattenuti con aziende che operano nei settori della sanità, ovvero in settori attigui, nonché ai finanziamenti erogati con garanzie dallo Stato, sia in sede di istruttoria, sia in fase di utilizzo dei fondi.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Premessa

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che l'azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato il Modello, abbia affidato il compito di vigilare

sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'OdV).

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Le Linee Guida di Confindustria, anche nelle versioni aggiornate, suggeriscono che la funzione di vigilanza debba risiedere in un organo interno alla Società diverso dall'Organo amministrativo, nonché dal Collegio Sindacale.

Requisiti e composizione dell'organismo di vigilanza

La disciplina in esame non fornisce indicazioni circa la composizione dell'OdV. Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente ed in relazione alla complessità strutturale dell'impresa ed all'attività svolta.

Costituiscono caratteristiche essenziali dell'Odv i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, indispensabili al fine di garantire l'efficace svolgimento dei compiti di vigilanza e di controllo affidatigli. In

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, può essere stabilito dall'Organo amministrativo, con apposito atto di nomina, che l'OdV sia composto da un solo membro esterno, il quale potrà attingere a figure professionali ulteriori qualora lo ritenga opportuno (soprattutto in ambito sicurezza e ambiente).

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente all'Organo amministrativo.

L'Organo amministrativo, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Costituiscono condizioni di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di membro dell'OdV le seguenti circostanze:

- sussistenza di una delle condizioni personali previste dall'art. 2382 c.c.;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti dell'Organo amministrativo, sindaci, nonché con i soggetti apicali della Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., ovvero esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con persone fisiche direttamente o indirettamente titolari di tali partecipazioni;
- esercizio, anche solo potenziale, di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;
- svolgimento di funzioni di amministrazione presso la Società;

- esecuzione di funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'OdV., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- aver subito sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- aver subito condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- aver subito condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, per la quale è richiesta l'applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., relativamente ai reati che incidono sulla moralità professionale, contro la pubblica amministrazione o per reati finanziari.

Ferma restando l'efficacia delle anzidette cause di ineleggibilità e/o decadenza, la Società si riserva il diritto di valutare, in ottica aziendalistica e/o per finalità di opportunità, l'eventuale revoca dalla carica di membro dell'OdV nel caso in cui quest'ultimo venga sottoposto ad indagini in ordine ad uno dei delitti indicati del catalogo di cui al D.lgs. 231/2001. A tal fine, ciascun membro dell'OdV ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Organo amministrativo di *C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L.* la notifica di ogni atto dal quale si evinca l'esistenza di un procedimento penale a proprio carico, in relazione ad una delle sopra delineate fattispecie di reato.

Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza

Per quanto concerne l'Organo di Vigilanza si osserva che, perché questo organo possa adeguatamente ed efficacemente adempiere ai propri compiti, è necessario che ne sia garantita l'autonomia, l'indipendenza e la professionalità e continuità di azione.

All'atto della valutazione di nomina dei componenti l'Odv non è sufficiente l'esame dei curricula ma è importante che i componenti dell'organo di vigilanza debbano possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale; ci si riferisce al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

È affidato, sul piano generale, all'OdV il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto;
- proporre eventuali aggiornamenti del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali oppure apportare direttamente gli aggiornamenti non di competenza dell'Organo amministrativo;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia di verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello generale, astrattamente definito.

Da un punto di vista operativo è affidato all'OdV il compito di:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella parte speciale del modello;
- verificare che gli elementi previsti nella parte speciale del modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs 231/01, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- formulare delle proposte all'Organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie 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; definire gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione (p.e. la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, etc), disciplinare il proprio funzionamento interno e formulare un regolamento delle proprie attività.

Il D. Lgs. 52/2007, che ha introdotto i reati in materia di riciclaggio e ricettazione tra i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, dispone che l'OdV ha il compito di:

- comunicare senza ritardo alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui viene a conoscenza nell'esercizio dei suoi compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni in materia di identificazione del cliente e disposizioni procedurali per prevenire il riciclaggio;
- segnalare senza ritardo al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le operazioni sospette;
- comunicare entro 30 giorni al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni relative alla limitazione all'uso di contante e dei titoli al portatore e al divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia, di cui hanno notizia;
- comunicare entro 30 giorni alla Uif le infrazioni relative agli obblighi di registrazione (art 36 D.lgs. 52/2007) di cui hanno notizia.

Inoltre:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento propria dell'Organo amministrativo;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- l'OdV può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

Per le attività aziendali sensibili potranno essere effettuati non solo controlli di routine ma anche controlli a sorpresa.

Flussi Informativi

Comunicazioni nei confronti degli organi societari

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.In proposito, l'OdV predispone per l'Organo amministrativo:

- con cadenza semestrale, 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 mappatura delle aree di attività a rischio, ecc.);
- immediatamente, una segnalazione relativa al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e in caso di carenze del modello adottato.

L'OdV relaziona in modo continuativo l'Organo amministrativo. L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni societarie competenti per i diversi profili specifici ed in particolare con il Responsabile Risorse Umane, Responsabile Ufficio acquisti in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Modello e del Codice Etico e in ordine al controllo dei flussi finanziari, al processo di formazione del bilancio.

In definitiva, fermo quanto previsto nelle procedure PMOG, nelle Parti Speciali e nel Codice Etico relativamente agli obblighi di comunicazione all'OdV, cui si fa espresso rinvio, sono previsti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti *flussi informativi* da parte dell'OdV verso gli organi sociali e le altre funzioni aziendali.

Segnalazioni dall'OdV	**Destinatari**	**Periodicità**
violazioni delle prescrizioni del *Modello* e degli atti che lo compongono e/o del *Codice Etico* riscontrate	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all'occorrenza
eventuali carenze ed anomalie riscontrate nelle procedure attuative delle disposizioni del presente *Modello* e delle sue componenti	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all'occorrenza
idonea informativa ai soggetti che hanno trasmesso la segnalazione sull'esito dell'istruttoria	soggetti segnalanti	all'occorrenza
relazione periodica in ordine alle attività svolte (es. segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento; *report* sullo stato di avanzamento dei lavori avviati a seguito delle segnalazioni ricevute; verifica della mappatura delle aree a rischio, del sistema delle procure, dell'adeguatezza del rispetto del Modello, dell'adozione di opportune iniziative per la formazione del personale; controlli e modifiche effettuate; criticità emerse; *etc.*)	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	semestrale
piano delle attività, da svolgersi con specifica indicazione della cadenza temporale e dell'oggetto della verifica che si intende compiere (progetti	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale	annuale (inizio o fine esercizio)

di miglioramento del Modello, compresi l'individuazione di nuove aree di attività a rischio e l'aggiornamento della normativa di riferimento)	Responsabili di Funzione	
informativa sugli aggiornamenti attuati in materia di formazione del personale su argomenti rilevanti in tema di responsabilità amministrativa degli enti	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	semestrale
rendicontazione delle spese sostenute	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale	annuale

Tutte le attività compiute dall'OdV (p.e. incontri con l'Organo Amministrativo e con il Collegio Sindacale; riunioni periodiche dell'OdV) devono essere verbalizzate. Le copie dei verbali devono essere custodite dallo stesso Organismo.

Flussi informativi verso l'OdV

Fermo quanto previsto nelle procedure PMOG, nelle Parti Speciali e nel Codice Etico relativamente agli obblighi di comunicazione all'OdV, cui si fa espresso rinvio, sono previsti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti *flussi informativi* verso l'OdV.

Segnalazioni verso l'OdV	**Soggetti Incaricati**	**Periodicità**
convocazione organo amministrativo, Collegio Sindacale e Assemblea	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale	contestualmente alla trasmissione dell'avviso di convocazione agli aventi diritto
progetto di bilancio	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	annuale
informazioni sul sistema di gestione della sicurezza informatica e sulla sicurezza dei dati, delle informazioni e dei dispositivi (*hardware* e *software*), nonché delle *policies* aziendali applicate	Responsabili di Funzione	semestrale
adeguamenti *policy privacy*	Responsabili di Funzione	semestrale
indicazione dei finanziamenti ottenuti attraverso fondi pubblici, stato dei progetti, nonché delle eventuali criticità emerse	Consiglio di Amministrazione Responsabili di Funzione	in coincidenza con l'ottenimento del finanziamento, all'avvio della fase di rendicontazione ed a conclusione della stessa; se l'esecuzione del progetto ha durata superiore all'anno dovrà essere prodotto specifico *report* annuale

elenco gare svolte ed esito delle stesse, prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata; le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità	Consiglio di Amministrazione Responsabili di Funzione	semestrale
report in ordine alla gestione dei contenziosi (giudiziari, fiscali e tributari) e degli accordi transattivi pendenti ed a quelli conclusi	Consiglio di Amministrazione Responsabili di Funzione	semestrale
report attività del Collegio Sindacale	Collegio Sindacale	semestrale
report relativo agli incarichi professionali conferiti a soggetti terzi	Consiglio di Amministrazione Responsabili di Funzione	annuale
monitoraggio dei flussi finanziari aziendali	Responsabili di Funzione	mensile (da trasmettere contestualmente alle dichiarazioni IVA)
comunicazioni relative ad annunci di ricerca del personale e/o a nuove assunzioni corredate di casellario giudiziario e certificato di carichi pendenti non inferiore a tre mesi	Responsabili di Funzione	all'occorrenza
violazioni, anche potenziali, del Modello e degli atti che lo compongono o del Codice Etico che possano comportare l'esercizio di azioni disciplinari e l'irrogazione delle relative sanzioni, nonché ogni fatto, notizia o evento relativo a circostanze che potrebbero determinare, anche solo potenzialmente, la responsabilità di *C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.r.l.* ai sensi del Decreto; i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto Legislativo n. 231/2001; le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni relative all'avvio di procedimenti da parte di qualsiasi autorità giudiziaria, o di altra autorità competente, aventi ad oggetto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti previsti dal Decreto	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
richieste di assistenza legale avanzate da soggetti apicali e/o dai dipendenti e collaboratori di *C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L.* per i reati richiamati dal Decreto	Consiglio di Amministrazione	all'occorrenza

	tutti i destinatari del Modello	
notizie relative alle ispezioni o iniziative di qualsiasi Autorità di pubblica di vigilanza	Consiglio di Amministrazione Responsabili di Funzione	all'occorrenza
rapporti predisposti dai Responsabili di Funzione aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni inerenti alla mancata applicazione, nell'espletamento delle attività di gestione dei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione, delle regole comportamentali sancite dalla normativa interna e dal protocollo di riferimento	Responsabili di Funzione	all'occorrenza
notizie relative alla violazione dei dati informatici (*data breach*) e ad accessi abusivi al sistema	Consiglio di Amministrazione Responsabili di Funzione	all'occorrenza
segnalazioni relative alla diffusione di *virus* e *spyware* nel sistema informatico aziendale	Consiglio di Amministrazione Responsabili di Funzione	all'occorrenza
scostamenti rilevanti circa le modalità ed i criteri applicati per la valutazione di particolari poste di bilancio, nonché segnalazioni delle operazioni di natura finanziaria che travalicano le deleghe attribuite dall'Organo amministrativo	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all'occorrenza
eventuali modifiche apportate al sistema della sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.	Consiglio di Amministrazione RSPP	all'occorrenza
comunicazioni relative a qualsiasi circostanza che può compromettere la sicurezza degli addetti sul luogo di lavoro (mancati infortuni);	Consiglio di Amministrazione RSPP tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
segnalazioni di ogni infortunio verificatosi sul luogo di lavoro	Consiglio di Amministrazione RSPP tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
segnalazione delle operazioni finanziarie che travalicano i limiti stabiliti dalla legge o che sono da considerarsi inusuali per le modalità con le quali sono poste in essere	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all'occorrenza
comunicazioni relative ad eventuali criticità emerse nel sistema di protezione ambientale; eventuali violazioni riscontrate nell'applicazione dei Sistemi Iso Ambiente e Sicurezza nonché della Qualità	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
segnalazioni di incidenti e/o emergenze in materia ambientale e relativi interventi in risposta	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni di eventuali falle riscontrate nei mezzi e nei dispositivi predisposti dalla Società per la protezione dell'ambiente	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni inerenti all'assunzione di lavoratori *extracomunitari*, supportate dalla relativa documentazione	Responsabili di Funzione	all'occorrenza
report rilasciati dagli organismi di certificazione in sede di audit, e delle eventuali non conformità riscontrate	Responsabili dei sistemi di gestione	all'occorrenza

In buona sostanza, in ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, ogni informazione, proveniente anche

da terzi e attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta.

Il processo gestionale delle segnalazioni concernenti qualsiasi violazione del presente Modello o del Codice Etico si articola in due distinte fasi:

(i) Ricezione della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza riceve tutte le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il Responsabile di ciascun settore aziendale.

I canali di comunicazione alternativamente utilizzabili predisposti da *C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.r.l.* per favorire l'inoltro delle segnalazioni sono:

- posta elettronica: si inserirà l'indirizzo in ossequio di quanto previsto dal comma 2-bis, lettera b) dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001.
- posta ordinaria: Indirizzo dell'Organismo di Vigilanza
- n. 1 cassetta postale collocata presso la segreteria di *C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO S.R.L.* in locale accessibile al pubblico ma protetto dalla vista (recante la dicitura *"Cassetta Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza - introdurre segnalazioni in busta chiusa"*), ovvero presente in ciascun ufficio amministrativo delle unità locali dislocate sul territorio. Il contenuto della cassetta verrà controllato con cadenza settimanale dal Responsabile del sistema qualità o suo delegato e inviato immediatamente, ancora chiuso, all'OdV, mediante posta raccomandata o consegna a mani.

Nei confronti dei soggetti segnalatori vengono attivate le tutele e le garanzie più opportune, in ossequio a quanto previsto ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del D.lgs. n. 231/2001, qui di seguito richiamati:

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

d. nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del

segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Da ultimo, la società si è adeguata a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019, c.d. "Decreto Whistleblowing", volto alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti appunto la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

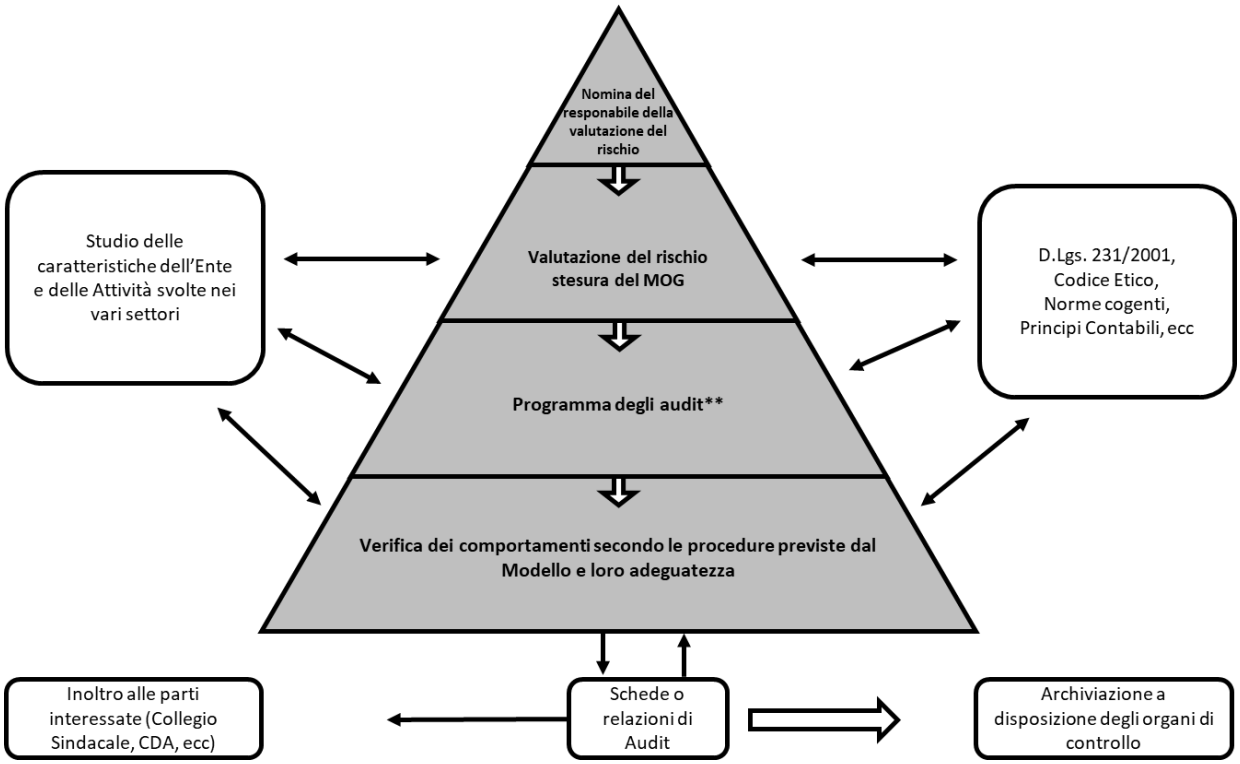
Si ribadisce che, per quanto concerne le fasi di istruttoria ed accertamento, nonché, più in generale, l'intero procedimento della gestione delle segnalazioni, si rinvia alla *"Procedura gestionale delle segnalazioni all'organismo di vigilanza e* whistleblowing*"*.
Tutte le attività compiute dall'OdV (p.e. incontri con l'Organo amministrativo, riunioni periodiche dell'OdV) devono essere verbalizzate. Le copie dei verbali devono essere custodite dallo stesso Organismo.

Raccolta e conservazione delle informazione

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza inun apposito archivio (informatico e cartaceo).
L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

SCHEDA DEI RAPPORTI FUNZIONALI TRA I DOCUMENTI DEL SISTEMA DI AUTOTUTELA

Di seguito una rappresentazione grafica riguardo il funzionamento del Modello 231 all'interno dell'Azienda:

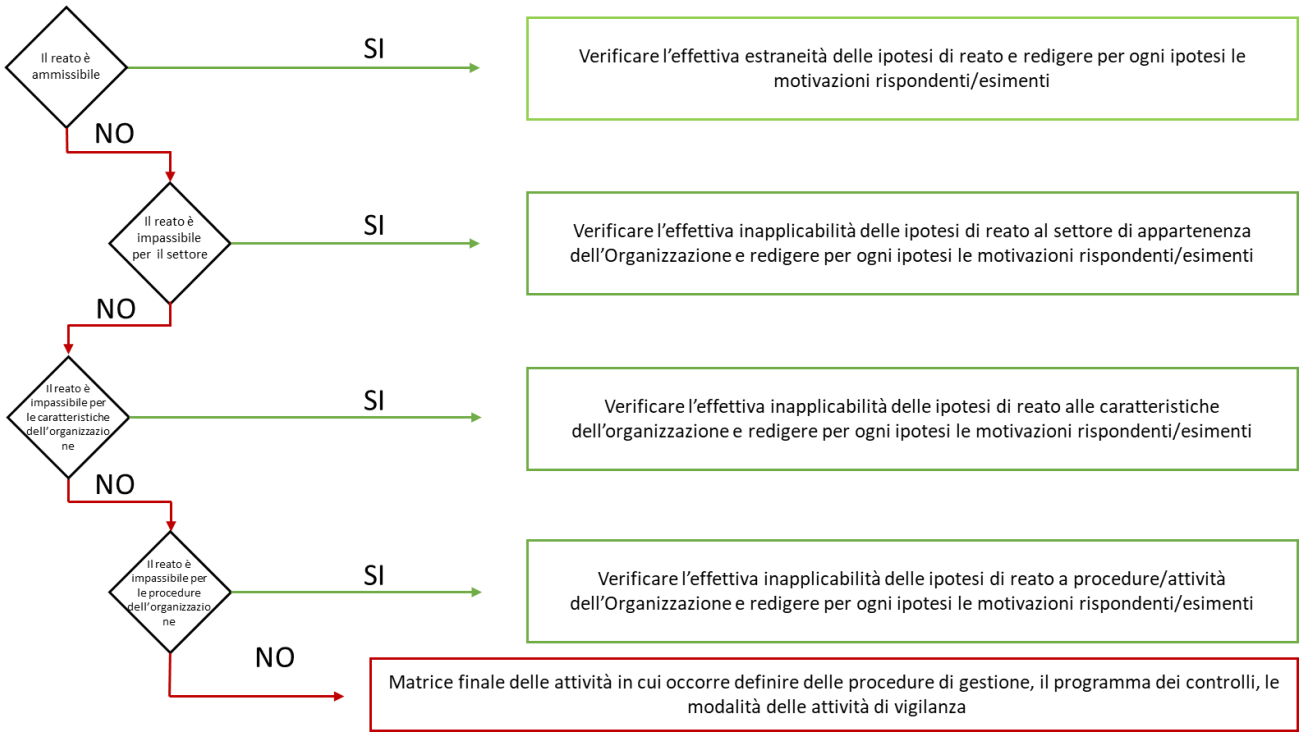


Fonte: Rappresentazioni Business School del quotidiano "Il Sole 24 ore"

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLA COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO

Il presidio principale per l'attuazione delle vigenti previsioni normative è rappresentato dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, cui si affiancano i principi di riferimento e le regole di condotta contenuti nel Codice di Comportamento, con particolare riguardo al Codice Etico.

La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio è di seguito rappresentata:



Fonte: Rappresentazioni Business School del quotidiano "Il Sole 24 ore"

Le fasi di attuazione del Modello

Le fasi di attuazione del Modello possono così sintetizzarsi:

Fasi	Attività	Key Officers
Fase 1	**Avvio del Progetto** Attribuzione dell'incarico per la redazione, l'implementazione del Sistema di Autotutela e la formazione del personale al fine di assicurare l'adozione di un sistema efficiente ed efficace per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto ed esimente delle responsabilità dell'Ente in tale ambito.	Organo amministrativo
Fase 2	**Presentazione del Sistema e raccolta dati aziendali** Presentazione al Management dell'Ente del Sistema di Autotutela nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal Decreto (processi/attività c.d. "sensibili").	Consulenti
Fase 3	**Svolgimento delle interviste e/o sottoposizione questionari.** Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di controllo e compliance.	Consulenti e Organo amministrativo

Fase 4	**Gap analysis.** Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema controllo (processi e procedure).	Consulenti
Fase 5	**Identificazione dei Key Officers del sistema di autotutela.** Identificazione dei key Officers, ovvero delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento.	Consulente e "Key Officers
Fase 6	**Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.** Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e attivazione degli strumenti ad esso correlati ivi compreso il Regolamento Aziendale che comprende il sistema sanzionatorio e il canale riservato per le comunicazioni all'OdV in coerenza con le Linee Guida	Consulenti e Organo amministrativo
Fase 7	**Individuazione delle procedure per un 'efficace attuazione del Modello**	Consulenti e funzioni aziendali
Fase 8	**Approvazione Modello e Nomina Organismo di Vigilanza**	Organo amministrativo
Fase 9	**Attuazione del Modello** Presentazione del Sistema di Autotutela, attivazione delle varie parti che lo compongono e nomina dei componenti dell'Organo di Vigilanza e formazione specifica. Preparazione del programma delle verifiche e dei controlli e definizione dei report che l'OdV inoltrerà agli organi apicali.	Organo amministrativo, Consulente, Key Officer 231, membri OdV.
Fase 10	**Aggiornamento del Modello**	Organo amministrativo, Consulente, Key Officer 231, membri OdV.

Criteri adottati per la valutazione dei reati

In via preliminare, sulla base dell'analisi del contesto aziendale finalizzato ad individuare le attività ed i processi nei quali possono verificarsi elementi di rischio reato, è stata fatta una valutazione dei reati 231 perpetrabili tenuto conto delsistema di controllo presente in azienda prima dell'adozione del Modello: per i reati maggiormente rilevanti sarà attuata una strategia di "Risk reduction" ovvero ridurre il rischio consiste nel porre in essere azioni mirate a limitarne la frequenza, l'impatto o entrambi gli aspetti, portando l'esposizione al di sotto della soglia di accettabilità mentre per quelli remoti una strategia di "Risk Acceptance" ovvero non intraprendere nessuna azione in relazione ad un particolare rischio e accettare le relative conseguenze

Successivamente, supponendo un sistema di controllo rafforzato dall'adozione del Modello 231, è stata valutata la probabilità che essi possano essere commessi, attribuendo loro i valori previsti dalla seguente "Scala dei Rischi".

Scala dei Rischi

Rischio Basso	La probabilità di commissione del reato è valutabile a mero titolo di ipotesi.
Rischio Medio	La probabilità di commissione del reato non è trascurabile in quanto la fattispecie astratta potrebbe concretamente realizzarsi.
Rischio Alto	La probabilità di commissione del reato è reale in quanto le attività aziendali potrebbero permettere la realizzazione di fatti idonei a violare il bene giuridico tutelato.

I due momenti formalizzati nel presente documento sono necessari per **orientare l'azione di vigilanza dell'organo di controllo interno** il quale, pur conscio delle regole di controllo adottate dall'azienda, dovrà focalizzarsi anzitutto sui processi con il più elevato rischio.
Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore.

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre Società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Organo amministrativo cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza in coordinamento con il Responsabile del Sistema qualità.
L'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

CODICE ETICO E MODELLO

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.
Il Codice Etico entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione del presente Modello, costituendone parte intregrante.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da C.M.C. CENTRO MERIDIONALE COMMERCIO con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre, tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e

commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.