

CESPIM S.R.L.

**Modello Organizzativo di Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/01**

Ultimo aggiornamento FEBBRAIO 2024

CESPIM S.r.l.

**Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

**1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: il
Decreto Legislativo n. 231/2001**

La Società Cespim s.r.l.

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle
persone giuridiche, società e associazioni

1.2 Le sanzioni:

I) La sanzione pecuniaria

II) Le sanzioni interdittive

III) La pubblicazione della sentenza di condanna

IV) La confisca

**2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

2.1 Il Modello in funzione esimente della responsabilità amministrativa
dell'Ente

2.2 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello

2.2.1 Sistema di Whistleblowing

2.3 Struttura del Modello

2.4 Destinatari del Modello

2.5 Elementi costitutivi del Modello - Le linee guida di Confindustria

2.6 Programma di aggiornamento e attuazione del Modello

3. CESPIM SRL E L'ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 Organigramma societario

4. MAPPA DELLE ATTIVITA' AZIENDALI "SENSIBILI"

5. VALUTAZIONE DELLE MISURE ORGANIZZATIVE/ PROCEDURALI RELATIVE AI PROCESSI A RISCHIO

6. PRINCIPI ETICI

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Identificazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

7.2. Compensi

7.3. Funzioni e poteri

7.4 Reporting all'Amministratore Unico

7.5 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (i c.d. flussi informativi)

7.5.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

7.5.2 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

7.5.3. Segnalazioni

7.5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

8. FORMAZIONE DEL PERSONALE

8.1. Formazione del personale

8.2. Informativa a collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

9. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

9.1. Principi generali

9.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

9.3 Soggetti

9.4. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

9.4.1. Lavoratori dipendenti non aventi qualifica di dirigente

9.4.2 Lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente

9.5 Provvedimenti per inosservanza da parte dell'Amministratore Unico e del Sindaco Unico

9.6 Provvedimenti per inosservanza da parte di soggetti terzi

10. APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

10.1 Approvazione ed adozione del Modello

10.2 Modifiche ed implementazione del Modello

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

Aree a Rischio: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

Attività sensibili: attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto o da atti normativi che ad esso fanno riferimento;

CCNL: Contratti Collettivo Nazionale del Lavoro applicato dalla Società.

Codice Etico: il codice etico adottato dall'Organo Amministrativo di CESPIM che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata;

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partners e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di CESPIM s.r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito Decreto);

Destinatari: Organi Sociali, Dirigenti, Lavoratori subordinati e autonomi, Collaboratori, Fornitori, Partner, società appaltatrici e, più in generale, tutti coloro con cui CESPIM s.r.l. si relaziona nello svolgimento delle attività aziendali;

Dipendenti: tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Ente/i: entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Esponenti Aziendali: Amministrazione Unico, Soci, Sindaco Unico e Dipendenti della Società.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali di CESPIM S.r.l. che non rientrano nella definizione di Partners.

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 c.p. *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*.

Interesse: finalità, anche non esclusiva, della condotta illecita, consistente nel favorire l'ente, che deve essere accertata ex ante e che sussiste a prescindere dal conseguimento effettivo dell'obiettivo;

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001;

Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da CESPIM S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'Organismo interno di controllo, previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società CESPIM r.l. addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, subappalto, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la predetta Società nell'ambito delle Aree a Rischio.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Personale Apicale: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Area/Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società; in particolare, gli amministratori, gli eventuali institori e procuratori della Società;

Personale Sottoposto ad Altri Direzione: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del personale apicale;

Procedura: disposizione organizzativa che descrive ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale o di una sequenza di attività;

Pubblica Amministrazione: l'insieme degli enti pubblici (es. amministrazioni pubbliche) che concorrono all'esercizio ed alle funzioni dell'amministrazione dello Stato nelle materie di sua competenza.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 c.p. *“sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.

Reati Presupposto: specifiche fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 da cui può derivare la responsabilità amministrativa degli enti.

Responsabile Interno: soggetto al quale viene attribuita, con nomina dell'Amministratore Unico o da un soggetto da questi delegato, la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle Aree a Rischio.

Sistema Disciplinare ex. D. Lgs. 231/2001: è il sistema delle sanzioni da applicare in caso di mancato rispetto delle disposizioni interne della Società CESPIM S.r.l..



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Vantaggio: risultato positivo, non necessariamente economico, che l'Ente ha obiettivamente tratto a prescindere dall'intenzione di chi ha commesso l'illecito e che deve essere accertato ex post.

Whistleblowing: il whistleblowing è lo strumento con cui uno dei soggetti di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 deve segnalare le condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto, di cui sia venuto a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza.

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: il Decreto Legislativo n. 231/2001

La Società CESPIM s.r.l.

La Società CESPIM è costituita ai sensi del diritto italiano come società a responsabilità limitata con sede legale in Roma, Via della Colonna Antonina n. 52. Il Capitale Sociale è pari ad Euro 73.000,00. La Società è iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese di Roma dal 19 febbraio 1996, C.F. 07559780585, Numero REA 620089.

La Società è dotata di un sistema di amministrazione tradizionale individuato nell'Amministratore Unico.

La CESPIM ha per oggetto sociale:

A) la promozione e la realizzazione, anche in collaborazione con altri enti pubblici e privati, programmi di formazione per:

- lo sviluppo delle capacità imprenditoriali;
- la crescita professionale di quadri ed operatori economici;
- la qualificazione dei giovani

B) la realizzazione, anche per conto di altri enti pubblici o privati e di imprese singole o associate, di studi, ricerche, progetti di studio e servizi nell'ambito dell'innovazione tecnologica, finanziaria e commerciale e provvedere alla loro divulgazione attraverso edizione di libri, rivisti, giornali, organizzazioni di convegni, seminari ed altri idonei strumenti;

C) la realizzazione di studio e ricerche di carattere economico, finanziario, giuridico, sociologico ed aziendale a carattere nazionale ed internazionale;

D) ogni altra attività di studio, servizi e commercio destinata a favorire lo sviluppo delle piccole medio imprese.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

La Società può, altresì, assumere compartecipazioni ed interessenze in altre società con fini analoghi.

La Società potrà compiere tutte quelle operazioni commerciali, amministrative, finanziarie, mobiliari, immobiliari ed ipotecarie, necessarie per lo svolgimento dell'attività sociale.

La Società potrà, inoltre, prestare fidejussioni, anche a favore di terzi, si occuperà, inoltre, di intermediazione/organizzazione di servizi di assicurazione; essa fungerà praticamente da intermediaria tra le compagnie assicuratrici e determinati selezionati contraenti, per le polizze individuali e multiple.

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche Decreto), recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”* (di seguito il “Decreto”), ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma dal carattere afflittivo sostanzialmente di natura penale, a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Ente” o “Enti”) per reati, tassativamente elencati, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che, come riportato all’art. 5 del Decreto 231/2001 lett. *a* e *b*, rivestano al loro interno funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle società stesse o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo delle società stesse, ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella penale o civile della persona fisica che ha commesso materialmente il reato, adottando, ad avviso di

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

alcuni ma non di tutti, il principio secondo cui *societas delinquere potest*, introdotto appunto dal Decreto n. 231/2001.

I presupposti applicativi della normativa possono essere, in sintesi, indicati come segue:

- a) l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione (art. 1);
- b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 24 e ss.);
- c) l'essere, l'autore del reato, un soggetto investito di funzioni apicali (art. 6) o subordinate (art. 7) all'interno dell'ente;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto d), per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze richiamate è oggetto di un specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere di prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a **sanzioni** di varia natura, accumulate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella **pecuniaria** e quelle **interdittive**, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività o di un ramo di essa).

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Il **procedimento** di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il **processo penale** vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, a dispetto del *nomen juris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato ad un apparato concettuale di matrice penalista.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli art. 24, 25 e 26 del Decreto, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso sia mediante rinvii al medesimo Decreto.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, il Decreto si applica oggi alle seguenti categorie di reato (in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata):

- 1) reati contro la Pubblica Amministrazione o del suo patrimonio (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001);
- 2) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis D. Lgs. 231/2001);
- 3) reati di criminalità organizzata (art. 24 ter D. Lgs. 231/2001);
- 4) reati di falso: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D. Lgs. 231/2001);
- 5) reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1 D. Lgs. 231/2001);
- 6) reati societari (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001);
- 7) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D. Lgs. 231/2001);
- 8) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D. Lgs. 231/2001);
- 9) delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001);
- 10) abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato (art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001 e art. 187 quinquies TUF);

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- 11) reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene, della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D. Lgs. 231/2001);
- 12) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. 231/2001);
- 13) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1 D. Lgs. 231/2001 – modificato dal Decreto Giustizia del 4 ottobre 2023);
- 14) reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies D. Lgs. 231/2001);
- 15) reati di induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D. Lgs. 231/2001);
- 16) reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001);
- 17) impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001);
- 18) razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D. Lgs. 231/2001);
- 19) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/2001);
- 20) reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- 21) contrabbando (art. 25 sexiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- 22) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- 23) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 octiesdecies);
- 24) reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

1.2. Le sanzioni

Le sanzioni amministrative che possono essere applicate all'Ente per gli illeciti dipendenti da reato e ridotte, da un terzo alla metà, in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati dal Decreto o da atti normativi che ad esso fanno riferimento.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente, sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un processo penale. Quelle **interdittive** possono essere applicate anche in via **cautelare**, benché in linea di principio mai congiuntamente tra loro, su richiesta del Pubblico Ministero da parte del Giudice, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono specifici e fondati elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura ed al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

I) La sanzione pecuniaria (artt. 10, 11 e 12 D. Lgs. 231/2001).

In caso di condanna dell'Ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La stessa viene determinata dal Giudice penale e consiste nel pagamento di una somma di denaro, da determinarsi in concreto da parte del predetto Giudice mediante un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000. Il valore di ciascuna quota può variare da un minimo di 258,00 Euro ad un massimo di 1.549,00

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Euro e dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di altri illeciti.

Al fine di garantire l'efficacia della sanzione, nella determinazione dell'entità della singola quota, il Giudice Penale tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione può essere ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione dell'apertura del dibattimento, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

II) Le sanzioni interdittive (art. 9, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a certi rami dell'Amministrazione), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, si applicano, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata od agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Nell'ipotesi che l'Ente svolga pubblici servizi o servizi di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività o rilevanti ripercussioni sull'occupazione, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Quand'anche ricorrano una o entrambe delle precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste una delle seguenti circostanze:

- 1) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente **interesse proprio o di terzi** e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- 2) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte 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 un Modello;
 - l'ente ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

Nell'ipotesi in cui l'Ente svolga pubblici servizi o servizi di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività o rilevanti ripercussioni sull'occupazione, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione,

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi circa la responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

III) La pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 D. Lgs. 231/2001).

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

IV) La confisca (art. 19 D. lgs. 231/2001).

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

L'autorità giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Successivamente ad un'ampia revisione che la Società ha effettuato sul Modello e sul Codice Etico nel 2022, è emersa la necessità di apportare ulteriori aggiornamenti in considerazione delle recenti modifiche normative intervenute.

In particolare:

- Nella Gazzetta Ufficiale n. 56 del 7 marzo 2023 è stato pubblicato il D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere"*.

L'art. 55 del decreto è intervenuto sull'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, rubricato "Reati Societari", con l'inserimento della lettera "s-ter" che prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote all'Ente: “per il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019”.

- Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 (whistleblowing) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, ha apportato importanti modifiche riguardanti 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. In particolare:

- Estensione a tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato, a prescindere dall'adozione del modello organizzativo 231, quanto già stabilito nel decreto attuativo della direttiva europea n. 1937 del 2019 sul whistleblowing in merito a violazioni, comportamenti, atti od omissioni che

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

ledono l'interesse pubblico o integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

- Gestione dei canali interni di segnalazione ad una singola persona, ad un ufficio interno autonomo, d un soggetto esterno autonomo o al responsabile della prevenzione della corruzione nel settore pubblico ove è prevista tale figura, come pure nella ipotesi di condivisione del canale e della sua gestione tra comuni diversi dai capoluoghi di provincia;

- Aggiunta di un canale di segnalazione esterna alle modalità di segnalazione interna già prevista per le organizzazioni che adottano un Modello 231 attivato dall'ANAC a cui ricorrere quando non è stata previsto, attivato o non conforme un canale di segnalazione interna, oppure il segnalante non ha avuto seguito alla sua segnalazione o ha motivi di ritenere che la sua segnalazione possa determinare rischio di ritorsione o che la violazione.

- In data 5 maggio 2023 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n.50/2023 di conversione del D. L. n. 20/2023 del 10 marzo 2023, recante “*Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare*” (Decreto Cutro), che ha interessato la fattispecie di reato di cui all’art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/2001 “*impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”.
- In data 10 ottobre 2023, è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale la Legge n. 137 /2023 del 9 ottobre 2023, avente ad oggetto la conversione con modificazioni del decreto 10 agosto 2023 n. 105 (Decreto Giustizia) recante “*disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione*”. Tra le novità, all’art. 6 ter, vengono apportate alcune modifiche al D. Lgs. 231/2001, ampliando il catalogo dei reati presupposto con l’introduzione delle seguenti fattispecie:

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.).

Inoltre, con il medesimo provvedimento, viene inasprita la disciplina sanzionatoria prevista dal Codice penale in relazione ai seguenti reati ambientali, già richiamati nell'art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001:

- Inquinamento Ambientale (art. 452 bis c.p.)
- Disastro Ambientale (art. 452 quater c.p.).

Il presente Modello è stato, quindi, aggiornato in relazione alle suddette novità legislative.

Nel processo di aggiornamento, Cespim ha verificato che il Modello sia allineato alla più recente giurisprudenza in materia e recepisca gli orientamenti dottrinali più accreditati, tenendo altresì conto delle migliori prassi applicative esistenti.

2.1. Il Modello in funzione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto (art. 5 comma 1), qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, **prima** della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di **vigilare** sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo **fraudolentemente** i suddetti Modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia omessa ed insufficiente **vigilanza** da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

L'adozione del Modello Organizzativo costituisce, dunque, la **misura ideale** della diligenza richiesta dal Legislatore e rappresenta per l'Ente lo strumento idoneo per rimanere esente da responsabilità.

Va in tal caso ritenuto che, per poter andare esente da responsabilità, l'Ente debba poter essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verifica dell'evento.

La **mera adozione** del Modello da parte dell'Organo Dirigente, che deve individuarsi nell'organo titolare del potere di gestione ossia nell'organo amministrativo, **non** pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il **Modello** sia anche **efficace** ed **effettivo**.

Quanto all'**efficacia** del Modello, il Legislatore, all'art. 6 comma 2 del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

La caratteristica dell'effettività del Modello è, invece, legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano ravvisate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello), oppure quando intervengano modifiche normative che amplino le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell'ente;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello

La Società CESPIM r.l., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine nonché del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di avviare un progetto di analisi ed adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal Decreto.

In particolare, nonostante il sistema dei controlli interni esistente sia in grado di essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, l'Organo Amministrativo ha avviato un Progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure adottate alle finalità previste dal Decreto.

Permane, infatti, la convinzione nella Società che l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001, costituisca, oltre ad un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della stessa, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire la seguenti principali finalità:

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della stessa nell'ambito di attività sensibili (intese, si ribadisce, come attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei confronti dei medesimi nonché della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono ritenute inammissibili dalla Società, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, anche grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di ragionevolmente prevenire o contrastare la commissione dei reati contemplati dal Decreto e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

La Società CESPIM r.l., altresì, ha conferito ad un organismo ad hoc, denominato Organismo di Vigilanza, a composizione plurisoggettiva, l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello stesso, nonché di curare la predisposizione delle procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento.

2.2.1 Sistema di Whistleblowing

La Società CESPIM, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, si è adeguata alle modifiche normative intervenute con la L. 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017, recanti “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”. Con tale provvedimento

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

sono state rafforzate le tutele previste per il lavoratore che segnala illeciti (cd. *whistleblower*) ed è stato regolamentato in via più generale il *whistleblowing*.

In particolare, il Legislatore ha aggiornato l'art. 54 bis del TUPI ed ha esteso anche al settore privato, a tutela dell'integrità degli enti, le disposizioni già previste per le amministrazioni pubbliche, modificando ed integrando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Ed infatti, con riferimento al settore privato, sono stati aggiunti tre nuovi commi all'art. 6 del D.lgs. 231/01, in ragione dei quali il Modello deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 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) 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.

Da ultimo, con il D. Lgs., 10 marzo 2023, n. 24 (pubblicato nella G.U. del 15 marzo 2023), è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva sulla “*Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie*” (pubblicata in Gazzetta Ufficiale U.E. del 26 novembre 2019), la quale ha armonizzato la disciplina relativa al *whistleblowing* all'interno dell'Unione Europea.

In particolare, è stato modificato l'art. 6, comma 2 bis, d.lgs. n. 231/2001, il quale stabilisce ad oggi che “*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del*

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.

Pertanto, l’OdV e la Società si impegnano a compiere ogni attività necessaria affinché coloro che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed affinché sia tutelata la riservatezza dell’identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Nel dettaglio, per quanto attiene ai canali di segnalazione, CESPIM ha istituito un sistema interno di segnalazione delle violazioni, secondo le disposizioni normative e i regolamenti vigenti.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso tre canali:

1. canali di Segnalazione Interna,
2. canale di Segnalazione Esterna, attivato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
3. divulgazioni pubbliche.

Le segnalazioni tramite canali interni dovranno essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- e-mail indirizzata a whistleblowing@cespim.com, casella mail dedicata al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato.
- lettera cartacea indirizzata a CESPIM, Via della Colonna Antonia 52, 00186 Roma.
- in forma orale, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale, o ancora – su richiesta del segnalante – mediante un incontro diretto.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Il whistleblowing non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'apposita disciplina, salvi i casi in cui essi configurino anche gli estremi di un comportamento rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Sono inoltre escluse dall'ambito di applicazione della disciplina del D.Lgs., 10 marzo 2023, n. 24, le segnalazioni in materia di sicurezza e di difesa nazionale, oltre che quelle relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali si applica la disciplina di segnalazione *ad hoc* (art. 1, co. 2).

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nella successiva sezione 8 della Parte Generale del Modello.

Il segnalante che ritenga di essere vittima di atti ritorsivi o discriminatori, così come chiunque sia a conoscenza di tali atti, deve darne senza indugio comunicazione all'Organismo di Vigilanza a mezzo posta elettronica all'indirizzo e-mail **ODV@cespim.com**, ovvero con lettera indirizzata a **Organismo di Vigilanza presso CESPIM, Via della Colonna Antonia 52, 00186**.

Ad ulteriore tutela del dipendente segnalante, si prevede, inoltre, che il licenziamento nonché il demansionamento ritorsivo o discriminatorio siano nulli e che grava sul datore di lavoro l'onere di provare, in sede procedimentale, che i provvedimenti negativi adottati nei confronti del lavoratore segnalante siano fondati su ragioni del tutto estranee alla segnalazione.

2.3. Struttura del Modello

Il Modello è suddiviso nella presente “*Parte Generale*”, nella quale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del D.Lgs. 231/2001, è descritta l'attività

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

compiuta per la definizione del Modello della Società e ne sono illustrati gli elementi costitutivi, ed in “*Parti Speciali*” predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto, che formano parte integrante ed essenziale dello stesso.

La Parte Generale, oltre ad illustrare la ratio ed i principi del Decreto e l’assetto organizzativo, delinea le componenti essenziali del Modello, ivi compreso il ruolo dell’Organismo di Vigilanza deputato a sovrintendere al funzionamento e all’osservanza dello stesso nonché a curarne l’aggiornamento.

Nelle Parti Speciali, redatte in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, vengono analizzate le fattispecie ritenute di maggiore rilevanza, la cui commissione è concretamente e non astrattamente ipotizzabile.

Il lavoro per la creazione del modello organizzativo è quindi consistito:

- nell’individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- nella previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- nell’individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- nella previsione obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- nell’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato in diverse fasi:

I fase - raccolta ed analisi di tutta la documentazione esistente

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale utile presso la Società:

- Organigramma aziendale,
- Statuto

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- Regolamento Interno,
- Policies Aziendali,
- Procedure operative,
- Deleghe e procure,
- Elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili.

Siffatti documenti sono stati quindi esaminati, al fine di meglio comprendere la struttura e l'operatività della Società, nonché la ripartizione dei poteri e le competenze, utile al fine della individuazione delle attività a rischio reato.

II fase - identificazione delle attività a rischio

Al fine di dare concreta attuazione al Decreto si è proceduto alla ricognizione di quali fossero le attività aziendali nello svolgimento delle quali fosse possibile e/o probabile il compimento di condotte configuranti gli illeciti previsti nel Decreto.

E' stata allora effettuata una mappatura di tutta l'attività della società.

III fase - identificazione e analisi degli attuali presidi di rischio

Per le attività ritenute a rischio di commissione reato, si è poi richiesto al soggetto responsabile della gestione di dette attività, di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato.

IV fase - gap analysis

Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli preventivi esistenti nei processi a rischio. In tale fase, si è, pertanto, provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure, sistema dei poteri e deleghe, attribuzione formale di ruoli e responsabilità, segregazione delle funzioni, attività di controllo e tracciabilità delle operazioni) attraverso l'esame delle informazioni e della documentazione fornite dai referenti dei processi aziendali. In

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

tale contesto sono stati individuati degli ambiti di miglioramento del sistema dei controlli esistenti.

V fase - Predisposizione ed aggiornamento del Modello

In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, la Società ha provveduto all'aggiornamento del Modello caratterizzato dalla rivisitazione complessiva delle precedenti parti speciali (ognuna dedicata a specifiche e distinte macro-fattispecie di reati) e predisposizione delle informazioni e dei principi in una sola Parte Speciale, adottando un approccio per processo a rischio: ogni processo aziendale è trattato una sola volta nel documento, a prescindere dalla numerosità dei reati ai quali è associato.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, o relativamente a fattispecie escluse che a seguito di mutamenti aziendali venissero a rilevare, è demandato all'Organo Amministrativo il potere di integrare il Modello in una fase successiva, anche su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.

2.4. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti i Destinatari, costituiti da Organi Sociali, Dipendenti, Lavoratori autonomi, Collaboratori esterni, Fornitori e più in generale, a tutti coloro con cui CESPIM si relaziona nello svolgimento delle attività aziendali.

I Destinatari del Modello sono tenuti, pertanto, a rispettarne tutte le disposizioni. A tal fine, la Società:

- inserisce, nei contratti volti a regolare i propri rapporti giuridici con i soggetti esterni, un'apposita clausola che li vincola esplicitamente al rispetto del Modello;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- consegna a ciascun dipendente/dirigente, all’inizio del rapporto di lavoro, una comunicazione, che dovrà essere firmata per accettazione e che subordina il corretto svolgimento del rapporto stesso al rispetto dei principi contenuti nel Modello.

2.5. Elementi costitutivi del Modello – Le linee guida di Confindustria

Con riferimento alle esigenze individuate dal Legislatore nel Decreto, devono essere necessariamente considerati, altresì, i principi espressi da Confindustria nelle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001” elaborate, integrate ed aggiornate nel corso degli ultimi anni nonché approvate dal Ministero della Giustizia. Ed invero, l’art. 6, comma terzo, del D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce che *“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”*.

2.6 Programma di aggiornamento e attuazione del Modello

È compito dell’Amministratore Unico (o del soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all’efficace attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per aggiornarlo o modificarlo, avvalendosi del supporto dell’Organismo di Vigilanza.

L’Amministratore Unico, con la determinazione di approvazione del Modello, delega la singola unità organizzativa a dare attuazione ai contenuti dello stesso ed a curare l’implementazione della normativa interna e dei processi aziendali, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento, definiti in relazione ad ogni attività sensibile. Le procedure operative, adottate in attuazione del presente Modello, che ne costituiscono parte integrante, sono redatte e/o successivamente modificate a cura

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione del Modello o sia necessario dare attuazione alle eventuali revisioni dello stesso o per altre esigenze organizzative interne.

Il Modello, quindi, è modificato e integrato dall'Amministratore Unico, di norma su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- violazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali.

3. CESPIM S.R.L. E L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società CESPIM ritiene, si ribadisce, che l'adozione del suddetto Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, al di là delle prescrizioni di legge, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i Dipendenti e di tutti coloro che, a vario titolo, collaborano con la Società. Tutto ciò al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui la medesima CESPIM si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, infine, la CESPIM ha, quindi, deciso di istituire un "Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno" (di seguito "Organismo di Vigilanza", oppure OdV), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.1. Organigramma societario

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Attualmente, risulta operativo nella Società l'organigramma allegato al Modello e che costituisce parte integrante dello stesso.

4. MAPPA DELLE ATTIVITA' AZIENDALI "SENSIBILI"

In base a quanto previsto dal Decreto, sono state, in via preliminare, individuate le aree/processi aziendali nel cui ambito è possibile la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

A tal fine è stata effettuata una mappatura delle aree/processi a rischio di reato attraverso l'esame organizzativo societario, mediante lo svolgimento di interviste ai responsabili di direzione/funzione volte a rilevare, in particolare:

1. l'effettiva coincidenza delle funzioni/mansioni esercitate con le missioni/aree di responsabilità formalmente affidate e l'eventuale titolarità dei processi ulteriori rispetto a quelli compresi nelle aree di responsabilità codificate;
2. l'intrattenimento di rapporti con pubbliche amministrazioni e/o privati che svolgano pubbliche funzioni/servizi;
3. la richiesta oppure gestione di risorse pubbliche;
4. la possibilità di individuare nel contesto societario attività regolate da norme di diritto pubblico e atti autoritativi, qualificabili come "pubblico ufficio" o "pubblico servizio" ai sensi degli artt. 357 e 358 c.p.¹;
5. la disponibilità di cassa/banca;
6. la gestione dei flussi informativi che alimentano la contabilità generale ed il bilancio;

□

¹ Art. 357 c.p. *Nozione del pubblico ufficiale*. Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Art. 358 c.p. *Nozione della persona incaricata di un pubblico servizio*. Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

7. l'esistenza del sistema di controllo interno, con particolare riferimento al sistema autorizzativo ed alle procedure operative.

Le attività di analisi condotte individuano inoltre:

- le aree/processi sensibili, in quanto esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o i processi di “supporto” nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
- i rischi di reato esistenti in ciascuna area/processo;
- le misure organizzative/procedurali caratterizzanti i processi sensibili.

5. VALUTAZIONE DELLE MISURE ORGANIZZATIVE/ PROCEDURALI RELATIVE AI PROCESSI A RISCHIO

In base alle risultanze emerse dalla mappatura delle attività “sensibili” sono state, pertanto, rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”:

- la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e coerenza con l'attività in concreto svolta;

La Società CESPIM, al fine di assicurare il pieno rispetto alla legislazione vigente, garantisce il miglioramento continuo e l'efficacia delle procedure adottate, non solo attraverso la definizione di politiche e obiettivi aziendali, ma anche attraverso il monitoraggio della normativa di riferimento applicabile, i risultati delle verifiche interne, l'analisi dei dati e le conseguenti azioni correttive e preventive, i riesami da

parte della direzione, l'autovalutazione e il coinvolgimento diretto del proprio personale.

6. PRINCIPI ETICI

La CESPIM intende definire, nell'ambito del Codice Etico, i principi etici e di comportamento cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto. Tali principi sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni;
- improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con i terzi, ivi inclusa la Pubblica Amministrazione;
- improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e collaboratori della CESPIM S.r.l. a criteri di diligenza, competenza, professionalità, efficienza ed imparzialità.

Le Linee Guida di Confindustria sottolineano anche l'opportunità di adottare un Codice Etico che contenga principi etici in relazione ai comportamenti che possano potenzialmente integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto.

I principi e le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico contestualmente adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia portata e finalità differenti rispetto al Codice Etico.

A tal proposito è opportuno sottolineare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza da parte di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- il Modello, altresì, conformemente a quanto previsto dal Decreto, soddisfa l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

Per l'ipotesi che si verificano fatti integranti i reati previsti, il Decreto pone come **condizione** per la concessione dell'**esimente** dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato ad un apposito organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del competente Organo amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale, contestualmente all'adozione del Modello.

7.1. Identificazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto n. 231/2001, all'art. 6 comma 1, lett. B, prevede che debba essere affidato ad un organismo della Società, dotato di **autonomi poteri di iniziativa e di controllo**, denominato "Organismo di Vigilanza", il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello**, nonché, di curarne l'**aggiornamento**.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, nonché dei requisiti che lo devono caratterizzare, si ritiene che l'organo più adatto a cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo in riferimento all'osservanza dell'applicazione del Modello sia un organo ad hoc, a composizione plurisoggettiva, costituito da esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società, dotati di esperienza, capacità e proibità, da individuarsi fra professionisti esterni.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Compito dell'Organismo di Vigilanza è di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1, lett. B del medesimo Decreto.

Più in particolare, le sue funzioni sono descritte nel successivo paragrafo 7.3 del presente Documento descrittivo del Modello.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della CESPIM S.r.l. ed esercita le proprie funzioni in piena autonomia, libertà ed indipendenza.

Inoltre, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le capacità, conoscenze e competenze professionali indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti poteri di iniziativa e di controllo nonché tutte le prerogative necessarie allo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed all'aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, all'Organismo di Vigilanza è attribuito un budget di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività, in piena autonomia economica e gestionale.

Detto budget sarà di volta in volta aggiornato, a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare, a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Eventuali superamenti del budget determinati da necessità specifiche saranno comunicati dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo, che dovrà approvarli.

L'Organismo di Vigilanza assume le proprie determinazioni a maggioranza.

E' rimessa all'Amministratore Unico la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

poteri conferiti, apportando, mediante propria delibera, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società CESPIM r.l. per l'espletamento delle sue funzioni di vigilanza e controllo. In tale ambito, infatti, personale dedicato al controllo interno riferisce direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Il funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi è disciplinato dal Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza.

7.2 Compensi

L'Organo amministrativo delibera, all'inizio dell'incarico, il compenso annuo spettante ai membri effettivi dell'Organismo di Vigilanza.

Ai componenti effettivi dell'Organismo di Vigilanza compete, altresì, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico nonché di quelle generali a norma dei tariffari professionali.

7.3 Funzioni e poteri

Secondo quanto previsto dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza svolge la funzione di vigilare sulla:

- **effettività del Modello:** vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto nonché al Codice Etico;
- **efficacia del Modello:** verificare che il modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- opportunità di **aggiornamento** del Modello al fin di adeguarlo ai mutamenti normativi, ambientali ed alle modifiche della struttura aziendale. A tal proposito, l’aggiornamento può essere proposto dall’Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato dall’Organo dirigente per la sua efficacia, come meglio verrà illustrato nel Paragrafo 10.2 “*Modifiche ed integrazioni del Modello*”. E’ opportuno sottolineare, invero, che all’Organismo di Vigilanza non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società. La responsabilità ultima dell’adozione del Modello resta comunque in capo all’Organo dirigente.

Sul piano operativo, è affidato all’Organismo di Vigilanza il compito ed il potere di:

- verificare l’applicazione della relativa normativa vigente;
- coordinarsi con le funzioni aziendali preposte alle attività di comunicazione e formazione, al fine di garantire la necessaria conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e del relativo Modello, controllandone l’esecuzione;
- monitorare la casella di posta elettronica predisposta per le segnalazioni di possibili violazioni del Modello, nonché di ogni altro comportamento che esponga la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;

Con riferimento alla verifica dell’adeguatezza del Modello, l’Organismo di Vigilanza deve:

- effettuare, periodicamente, **verifiche** volte all’accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- delle singole funzioni aziendali e sono considerate parte integrante di ogni processo interno alla Società CESPIM r.l.;
- verificare l'**adeguatezza** ed **efficacia** del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
 - condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
 - **coordinarsi** con le altre funzioni aziendali per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
 - a) tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - b) verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
 - c) garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
 - **raccogliere**, elaborare e conservare tutte le **informazioni** rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management;
 - promuovere iniziative per la formazione e comunicazione del Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
 - interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- **riferire** periodicamente all’Organo Amministrativo in merito all’attuazione delle politiche aziendali per il conseguimento del Modello.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un suo adeguamento, rilevandosi una non idoneità allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto, sarà proprio l’Organismo a doversi **attivare** per garantirne l’aggiornamento.

Perciò, l’Organismo di Vigilanza, deve avere **libero accesso** a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, mantenendo la massima discrezione e riservatezza. Infine, all’Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le **informazioni** come di seguito specificato.

7.4. Reporting all’Amministratore Unico

L’Organismo di Vigilanza risponde all’Organo Amministrativo e si coordina, secondo necessità, con gli altri organi della CESPIM S.r.l..

L’Organismo, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o se richiesto, riferisce all’Organo Amministrativo circa il funzionamento del Modello e l’adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

L’Organismo di Vigilanza ha, altresì, la responsabilità nei confronti dell’Organo Amministrativo di **comunicare**:

- all’inizio di ciascun anno, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli. Tale programma di attività rappresenta la base su cui determinare il budget delle risorse da riservare all’Organismo di Vigilanza per le attività da svolgere nel corso dell’esercizio;
- relazionare, almeno su base annuale, in merito all’attuazione del Modello. In particolare, al termine di ciascun anno, l’Organismo di

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Vigilanza dovrà presentare all'Organo Amministrativo, e trasmettere per conoscenza all'Organo di controllo interno della Società, una dettagliata relazione inerente l'attività svolta nel corso dell'esercizio passato, le eventuali criticità riscontrate nella struttura, gli eventuali interventi correttivi suggeriti, lo stato di diffusione e di conoscenza del Modello nell'ambito della struttura aziendale e l'utilizzo delle eventuali risorse aggiuntive stanziata per lo svolgimento di specifiche attività, nonché le proposte di modifica ed integrazione del Modello predisposte sulla base della evoluzione normativa e organizzativa della Società.

7.5 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (i c.d. flussi informativi)

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società CESPIM r.l. ai sensi del Decreto.

7.5.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello adottato dalla Società CESPIM, all'Organismo di Vigilanza dovrà pervenire tutta l'informativa necessaria, secondo le seguenti modalità.

Ogni qualvolta ne ricorrano le circostanze, l'OdV deve essere costantemente informato in relazione ai seguenti principali aspetti:

- informative societarie (modifiche statutarie, di organi sociali, norme di nuova applicazione, ecc) ed invio annuale del Bilancio chiuso al 31 dicembre di ogni esercizio;
- ogni disposizione e comunicazione organizzativa che abbia riflesso sull'organizzazione aziendale, nonché sul sistema di deleghe e procure adottato dalla CESPIM ed i relativi aggiornamenti;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- copia della reportistica periodica aggiornata in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi);
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- eventuali pressioni o condizionamenti subiti da parte del personale della Società durante un procedimento penale.

Con invio immediato della comunicazione, l'OdV deve essere informato in merito a:

- infortuni sul lavoro con prognosi superiore a 40 giorni relativi al personale dipendente e distaccato della CESPIM;
- gli incidenti o le situazioni di criticità con rilevanti impatti ambientali.

Tali comunicazioni avvengono, di norma, mediante trasmissione all'indirizzo di posta elettronica all'indirizzo odv@cespim.com.

7.5.2 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

L'Organismo è tenuto a riferire agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- nei confronti del Sindaco Unico, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai componenti dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dall'Amministratore Unico che dal Sindaco Unico e, a sua volta, ha facoltà di

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

richiedere la convocazione dei predetti Organi Sociali per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione all'operatività sociale.

7.5.3 Segnalazioni

Deve essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, proveniente anche da terzi, relativa a possibili violazioni del Modello o contravvenzioni delle disposizioni in esso contenute.

In ragione di quanto previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 (*“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*), l'OdV e la Società si impegnano a compiere ogni attività necessaria affinché coloro che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed affinché sia tutelata la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e in mala fede.

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Laddove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa del presunto responsabile, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità.

Le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello devono pervenire per iscritto da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, dai membri degli Organi Societari e dai soggetti terzi che abbiano qualsivoglia rapporto di collaborazione con la Società. La segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo provvede ad effettuare le verifiche di circostanza, all'esito delle quali (anche in relazione alla gravità dei fatti emersi)

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

propone alle strutture aziendali competenti l'attivazione di un procedimento disciplinare.

Ove la segnalazione riguardi un membro dell'Organismo, le attività ispettive e decisionali sono assunte e svolte dagli altri membri, sempre che rappresentino la maggioranza.

In tal caso, è cura del Presidente o di altro membro (a seconda del membro segnalato) informare l'Amministratore Unico, che può partecipare alla riunione dell'OdV per garantire la correttezza dei processi e delle decisioni, anche nei confronti del membro segnalato.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto più membri dell'OdV, quest'ultimo la trasmette all'Amministratore Unico.

Le segnalazioni avvengono, alternativamente, mediante trasmissione:

- all'indirizzo di posta elettronica all'indirizzo:
whistleblowing@cespim.com

- a mezzo posta ordinaria a:

CESPIM SRL
Via della Colonna Antonina, 52
00186 Roma
Alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza

7.5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutta la documentazione, ivi incluse informazioni, segnalazioni o report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione dei soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dello stesso. Quest'ultimo definisce, con apposita disposizione interna, criteri e condizioni di accesso al database.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Gli strumenti, le modalità di verbalizzazione delle attività eseguite, di custodia dei verbali, le modalità di accesso ed i luoghi di conservazione sono stabiliti nel proprio Regolamento di funzionamento.

8. FORMAZIONE DEL PERSONALE

8.1 Formazione del personale

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso tutto il personale della CESPIM S.r.l. è gestita dalla competente funzione aziendale, la quale dovrà coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, la formazione del personale viene effettuata periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatoria partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo.

La diffusione del Modello e l'informazione al personale in merito al contenuto del Decreto ed agli obblighi derivanti dalla sua attuazione, vengono costantemente realizzate attraverso vari strumenti a disposizione della Società.

L'attività di formazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Ogni dipendente è tenuto, comunque, a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione.

In particolare, le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione consistono in una specifica informativa all'atto di assunzione ed in ulteriori attività quali incontri dedicati.

Sotto questo ultimo profilo, sarà cura della Società predisporre programmi di formazione adeguati all'utenza cui sono destinati e ai rischi connessi all'esercizio di ciascuna attività.

A tal proposito l'Organismo di Vigilanza controlla che sia garantito un costante aggiornamento dei corsi di formazione in funzione delle mutate esigenze normative ed operative e vigila sull'effettiva fruizione dei medesimi.

8.2 Informativa a collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

Sono fornite a soggetti esterni alla Società, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla CESPIM S.r.l. nell'ambito del Modello ed in applicazione del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

9. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

9.1. Principi generali

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione commessa da parte dei destinatari delle regole previste dal Modello, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le disposizioni contenute nel Modello sono assunte al fine di garantire il miglior rispetto del precetto normativo. Pertanto, l'applicazione delle sanzioni dovrà prescindere dalla rilevanza penale della condotta e, laddove il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto, dovrà prescindere, altresì, dall'avvio di un eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria. L'applicazione delle sanzioni potrà, dunque, avere luogo anche se i destinatari abbiano posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzi un reato ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

L'idoneità del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni irrogate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

9.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nell'eventualità di violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta: "dolo" o "colpa";
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo all'Ente;
6. eventuale concorso di altri soggetti nel commissione della violazione;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata, a propria volta, sulla base delle seguenti circostanze:

1. i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
2. la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
3. l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per l'Ente e per i dipendenti;
4. la prevedibilità delle conseguenze;
5. le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e delle recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

9.3 Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al Modello i Dipendenti, i dipendenti che non hanno qualifica di dirigente, i dipendenti con qualifica di dirigente, coloro che occupano posizioni apicali nonché, tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con l'Ente, nell'ambito dei rapporti stessi.

Tutti i Destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello e del Codice Etico.

In particolare sarà compito della competente Funzione aziendale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla loro comunicazione e diffusione.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono sottoposti, si ribadisce, sia alle sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia a quelle contemplate dal sistema sanzionatorio previsto dal Modello.

9.4. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti

La violazione delle regole comportamentali previste dal Modello, dai protocolli e dalle procedure aziendali da parte dei dipendenti costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento, valutabile in relazione al rischio cui la CESPIM S.r.l. risulta esposta e, da ultima, alle particolari circostanze in cui si è realizzato il comportamento in violazione del Modello.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (c.d. “ Statuto dei lavoratori”) e dalla contrattazione collettiva del settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma d'esercizio di tale potere. Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari ed, in particolare, all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

La Società CESPIM in aderenza alle disposizioni del Decreto ha introdotto un sistema disciplinare parametrato alla posizione ricoperta dall'eventuale autore

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

dell'illecito e alla gravità della violazione, calibrandolo in rapporto alla categoria d'inquadramento dei destinatari ex artt. 2094 e 2095 c.c., che prevede idonee sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela nei confronti degli autori di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, in ossequio al citato principio di proporzionalità, nella scelta del tipo e dell'entità della sanzione applicabile la CESPIM tiene 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 dalle leggi;
- del concorso di più lavoratori in accordo tra loro nella violazione;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale della persona coinvolta nei fatti costituenti la violazione;
- delle altre circostanze che caratterizzano l'illecito disciplinare.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono costituiti da tutto il personale dirigente e da tutto il personale dipendente della Società, in conformità agli articoli 2094 e 2095 del c.c..

9.4.1 Lavoratori dipendenti non aventi qualifica di dirigente

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

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

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

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale vigente per i dipendenti della CESPIM.

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

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui all'art. 54 del sopra citato C.C.N.L., a seconda della gravità delle infrazioni.

Pertanto, fermi restando gli obblighi in capo alla CESPIM derivanti dallo Statuto dei Lavoratori ed in attuazione di quanto già stabilito, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- incorre, nel provvedimento del **rimprovero scritto**, il lavoratore che commette una non grave trasgressione delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotta, nell'espletamento di attività nei processi "a rischio reato", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- incorre nel provvedimento della **multa, non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione**, il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nei processi "a rischio reato", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo** per un periodo non superiore a 5 giorni

oppure 10 giorni in caso di recidiva, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia atti contrari all'interesse dell'Azienda, ovvero il lavoratore che sia recidivo in mancanze punite con la multa. Tale sanzione è, inoltre, prevista nei casi in cui: i) il lavoratore non comunichi formalmente alla Società, entro 20 giorni lavorativi da quando ne viene a conoscenza, l'avvenuta notifica, a suo carico, dell'informazione di garanzia e di tutti i conseguenti aggiornamenti processuali relativi a tutti i reati contra la Pubblica Amministrazione espressamente previsti dal Titolo secondo, Capo primo del Codice Penale e ai reati previsti dagli artt. 416, 416 bis e 416 ter c.p.; ii) il lavoratore presenti false dichiarazioni nell'autocertificare i propri carichi pendenti e, in generale, fornisca informazioni false o non veritiere alla Società; III) il lavoratore violi le misure di tutela nei confronti degli autori di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (whistleblower), nonché il lavoratore che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

- incorre nel provvedimento del **licenziamento con preavviso**, il lavoratore che, nell'espletamento delle attività nei processi "a rischio reato", sia recidivo in comportamenti puniti con la sospensione. Tale sanzione è, inoltre, prevista nei casi in cui: i) il lavoratore non comunichi formalmente alla Società, entro 20 giorni lavorativi da quando ne viene a conoscenza, l'avvenuta notifica, a suo carico, dell'informazione di garanzia e di tutti i conseguenti aggiornamenti processuali relativi a tutti i reati contra la Pubblica Amministrazione espressamente previsti dal Titolo secondo, Capo primo del Codice

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Penale e ai reati previsti dagli artt. 416, 416 bis e 416 ter c.p., provocando un grave pregiudizio alla Società; ii) il lavoratore presenti false dichiarazioni nell'autocertificare i propri carichi pendenti e, in generale, fornisca informazioni false o non veritiere alla Società provocando un grave pregiudizio alla Società;

- incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento doloso in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

È fatta salva la facoltà della Società CESPIM di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il responsabile dell'unità organizzativa interessata e competente, ad ogni notizia di violazione del Modello, commessa dal lavoratore subordinato, promuove un'azione finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento viene previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

Una volta accertata la violazione, viene comminata all'autore, dalle funzioni preposte e nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva; in caso contrario sarà disposta l'archiviazione dell'azione disciplinare.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e, quanto ai lavoratori di qualifica non dirigenziale, anche dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

In particolare:

- non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito entro 20 giorni da

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- quando il soggetto competente ad emettere la contestazione è venuto a conoscenza del fatto;
- per tutti i provvedimenti disciplinari, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
 - il provvedimento disciplinare non può essere emanato se non trascorsi cinque giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene emanato entro i dieci giorni successivi:

- il provvedimento dovrà essere emanato entro 90 giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- non si terrà conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari precedenti decorsi due anni dalla loro applicazione.

Ogni atto relativo del procedimento disciplinare, conseguente alla violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, deve essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni di competenza.

9.4.2 Lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, la Società CESPIM, una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta la misura ritenuta più idonea, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL.

Se la violazione del Modello determina il venir meno del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

9.5 Provvedimenti per inosservanza da parte dell'Amministratore Unico e del Sindaco Unico.

Le violazioni Modello da parte dell'Amministratore Unico e del Sindaco Unico sono

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

portate a conoscenza da parte dell'Organismo di Vigilanza ai rispettivi vertici, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, secondo la normativa vigente.

Ove la violazione posta in essere da un Consigliere sia grave, essa può costituire giusta causa per la revoca del medesimo. Si considera “violazione grave” la realizzazione di fatti costituenti reato.

La Società valuta la necessità di agire per conseguire il risarcimento di ogni eventuale danno subito, attivando, se del caso, le azioni nelle competenti sedi amministrative, penali e civili per il risarcimento dei danni, incluso quello erariale.

L'omissione di dette segnalazioni e/o azioni, in caso di danno erariale, possono configurare a loro volta responsabilità dei Componenti degli organi sociali e delle funzioni di controllo verso la Società per analogo danno.

In caso di violazioni, dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del Decreto, da parte di uno o più amministratori, le misure sanzionatorie (quali, a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca della stessa) saranno adottate dall'Assemblea degli azionisti.

9.6 Provvedimenti per inosservanza da parte di soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, Consulenti o da altri terzi collegati alla Società CESPIM r.l. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino **danni alla Società**, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione altresì in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della stessa.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

A tal fine, si prevede l’inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto, richiedano l’assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato e dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole.

Ne discende che la violazione, da parte dei lavoratori autonomi, collaboratori, fornitori e società appaltatrici, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico della CESPIM, rappresentando un grave inadempimento contrattuale, determinerà la risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell’art. 1453 e seguenti del codice civile.

10. APPROVAZIONE, MODIFICA E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

10.1. Approvazione ed adozione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell’art. 6 comma I lett. A del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell’Organo dirigente.

E’, pertanto, rimesso all’Amministratore Unico della CESPIM S.r.l. la responsabilità di approvare ed adottare, mediante apposita delibera, il Modello.

10.2. Modifiche ed implementazione del Modello

Le modifiche e le integrazioni di carattere sostanziale del Modello, che, si ribadisce, costituisce “*atto di emanazione dell’organo dirigente*”(in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 comma I lett. A del Decreto), sono rimesse alla competenza dell’Amministratore Unico della CESPIM S.r.l..

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo, non esaustivo:

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- inserimento di ulteriori Parti Speciali;
- violazione ed elusione delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- aggiornamento del presente documento a seguito della riorganizzazione della struttura aziendale.

E' compito dell'organo dirigente di provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso (come riportati nel paragrafo precedente 2.5 "*Elementi costitutivi del Modello*"). Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo dirigente si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza, come meglio precisato al precedente punto 7 "*Organismo di Vigilanza*".

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

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.