



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO, AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
N. 231/2001, DI C.M.V. SERVIZI S.R.L.**

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
0	14/12/2012	Prima emissione
1	14/09/2015	Revisione Parte Generale e Parti Speciali
2	1/05/2023	Revisione Parte Generale e Parti Speciali

Sommario

PARTE GENERALE.....	4
1 - IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE.....	5
2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E CONTROLLO	9
3 – LA RESPONSABILITA’ 231 DELLE SOCIETA’ “ <i>IN HOUSE</i> ”	12
4 – CMV SERVIZI S.R.L.....	13
5 – IL MODELLO “231” DI CMV SERVIZI	14
6 - L’ORGANISMO DI VIGILANZA	17
6.1 La nomina e la composizione dell’Organismo di Vigilanza.....	17
6.2 La durata dell’incarico e le cause di cessazione	17
6.3 I requisiti dell’Organismo di Vigilanza	19
6.4 I requisiti dell’ODV - I casi di ineleggibilità e decadenza.....	19
6.5 Le risorse dell’Organismo di Vigilanza.....	20
6.6 Il Regolamento interno dell’Organismo di Vigilanza.....	20
6.7 I compiti dell’Organismo di Vigilanza	21
6.8 I poteri dell’Organismo di Vigilanza	22
6.10 I Flussi informativi che riguardano l’ODV: il riporto da parte dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali	24
6.11 Coordinamento e collaborazione	25
6.12 Le norme etiche che regolano l’organismo di vigilanza.....	25
7 - IL SISTEMA DISCIPLINARE	26
SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI	27
Gli Amministratori e i Sindaci.....	27
Gli altri soggetti in posizione “apicale”	27
I dipendenti di C.M.V. SERVIZI S.R.L.....	27
Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	27
SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI	28
SEZIONE III: LE SANZIONI.....	28
Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	29
Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali	29
Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti di C.M.V. SERVIZI S.R.L.	30
Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.....	30
SEZIONE IV. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	31
Segue: nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	31
Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali.....	32
Segue: nei confronti dei dipendenti di C.M.V. SERVIZI S.R.L.....	33
Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari	34
PARTE SPECIALE	36
8 - REATI ESCLUSI	37
9 - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DI CUI AGLI ARTT. 24 e 25 DEL D. LGS. N. 231/2001	39
9.1 - AREE POTENZIALMENTE ‘A RISCHIO’- ATTIVITÀ ‘SENSIBILI’	39
9.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE	41
10.1 – I REATI SOCIETARI DI CUI ALL’ART. 25 ter D.lgs. 231/2001	41

10.2 – AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI.....	42
10.3 – PROTOCOLLI E PROCEDURE	43
11 - REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO - ARTICOLO25 BIS DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001N. 231.....	43
11.1 – AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI.....	44
11.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE	44
12 - REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO - ARTICOLO 25-OCTIES DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	44
12.1- AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI	45
12.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE	45
13 - I REATI RELATIVI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO - OMICIDIO E LESIONI COLPOSI - ART. 25 SEPTIES DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001.....	45
11.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI	47
11.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE	47
14 - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI – ARTICOLO 24 BIS DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	47
14.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI	48
14.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE	48
15 - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D’AUTORE - ARTICOLO 25 NOVIES DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	48
15.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI	49
15.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE	49
16 - REATI AMBIENTALI- ARTICOLO 25 UNDECIES DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	49
16.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI	50
16.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE	51
17 - REATI RELATIVI ALL'IMPIEGO DI STRANIERI PRIVI DI PERMESSO DI SOGGIORNO - ARTICOLO 25 DUODECIES DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	51
17.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI	51
17.2 - PROTOCOLLI E PROCEDURE.....	52
18 - REATI TRIBUTARI EX ART. 25-QUINQUIESDECIES D.LGS. 231/2001	52
18.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI	53
18.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE	53
19 - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA	53
19.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI	53
19.2 - PROTOCOLLI E PROCEDURE.....	53
20 - DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI EX ART. 25--OCTIES.1, D.LGS. 231/2001	54
20.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI	54
20.2 - PROTOCOLLI E PROCEDURE.....	54

PARTE GENERALE

1 - IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE.

Su delega legislativa¹ il Governo italiano ha emanato una legge di portata storica in quanto per la prima volta ha costruito e riconosciuto il principio – assolutamente rivoluzionario per lo stato italiano da sempre improntato al dogma espresso nel noto brocardo latino secondo cui “*societas delinquere non potest*” – di una responsabilità diretta ed autonoma di entità giuridiche in caso di commissione di determinati reati (detti reati presupposto) da parte delle persone fisiche che agiscono in nome e per conto dell’entità giuridica stessa.

Si tratta di una responsabilità che - sebbene sia stata etichettata dalla legge come amministrativa – trae origine dal tentativo o dalla commissione di un fatto di reato (da parte delle persone fisiche che operano in nome e per conto dell’Ente) e viene accertata dal Giudice Penale nel corso e con le garanzie del processo penale: si tratta quindi di una responsabilità punitiva collocata in un ambito prettamente penalistico. Sul punto la Cassazione, sez. II penale n. 3615/2005, ha affermato: “*il d.lgs. 231/2001 sanzionando la persona giuridica in via autonoma e diretta, con le forme del processo penale, si differenzia dalle preesistenti sanzioni irrogabili agli enti, così da sancire la morte del dogma ‘societas delinquere non potest’*”.

Perché sia configurabile una responsabilità amministrativa dell’Ente ai sensi del d.lgs. 231/2001 devono ricorrere cumulativamente determinati presupposti di natura oggettiva e soggettiva.

Quanto ai **criteri di imputazione oggettiva** è necessario:

- 1) che venga commesso uno dei reati rientranti nella categoria (in continua espansione) dei c.d. “reati presupposto” ossia quelli espressamente e specificatamente indicati nello stesso decreto legislativo agli articoli 24 e 25 cui si fa espresso rinvio. Sul punto è necessario però fare qualche osservazione. Nell’originaria versione del decreto i reati presupposto comprendevano solo alcuni delitti commessi nei confronti della p.a. e contro il patrimonio purché commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico e così ad esempio il reato di malversazione ai danni dello Stato, di indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni, concussione, corruzione etc. Nel tempo il “catalogo dei reati presupposto” di cui al d.lgs. 231 è stato poi progressivamente ampliato con autonomi interventi legislativi del Parlamento. Alla data di approvazione del presente aggiornamento i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che seguono:

¹ All’art. 11 della legge n. 300/2000 il legislatore italiano delegava il Governo “ad emanare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche e delle Società, Associazioni od Enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale” in recepimento dei principi enunciati a livello europeo (Convenzione di Bruxelles del 26/7/1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la Convenzione di Bruxelles del 26/5/1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri; Convenzione OCSE di Parigi del 17/2/1997 che prevede i paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche da sanzionare). Dal punto di vista della politica criminale vi erano molteplici istanze che premevano per l’introduzione di regole che prevedessero forme di responsabilità degli Enti Collettivi, al di là delle esigenze di collaborazione e di integrazione con i sistemi normativi degli altri Stati della Comunità, essendo ormai pacifico il moltiplicarsi a dismisura delle manifestazioni di reato da parte di soggetti aventi una struttura organizzata e complessa.

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati di corruzione tra privati;
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati transazionali;
- reati contro la personalità individuale;
- reati di abuso di mercato;
- reati di omicidio colposo o di lesioni colpose gravi e gravissimi in ambito alla salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata;
- reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio;
- reati in materia di violazione del diritto di autore;
- reati ambientali;
- reati connessi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati di razzismo e xenofobia;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- reati di contrabbando;
- reati tributari;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Delitti contro il patrimonio culturale;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

2) Che il reato sia commesso da parte di persone determinate normativamente qualificate e cioè:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- da persone che esercitano anche di fatto la gestione o il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui ai punti che precedono.

3) Che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente: per "interesse" si intende il calcolo da parte della persona fisica di finalizzare la commissione del reato alla creazione di un'utilità per l'Ente a prescindere dal fatto che ciò in concreto avvenga. L'interesse va quindi valutato a monte (o *ex ante*)

proprio per rilevare se la persona fisica che ha posto in essere la condotta criminosa si sia prefigurata la prospettiva di far acquisire utilità per l'Ente. Per "vantaggio" invece si intende il beneficio oggettivamente prodotto dall'illecito e conseguito dall'Ente come conseguenza di uno dei reati presupposto. Per vantaggio non si intende solo un'utilità economica ma un qualsiasi beneficio come, ad esempio, l'acquisizione di utilità strategiche, di mercato o di una posizione di superiorità concorrenziale. La valutazione della sussistenza del vantaggio va fatta *ex post*.

Quanto al **criterio di imputazione soggettiva**, esso coincide con la colpevolezza intesa come rimproverabilità soggettiva nel senso che il fatto di reato dovrà corrispondere alla politica aziendale o derivare da una colpa di organizzazione ossia da una colpa specifica dell'Ente. In altre parole la colpevolezza dell'Ente si configura o quando il reato commesso da un organo o da un sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale oppure quando è conseguenza del fatto che l'Ente non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire i reati del tipo di quello che si è verificato o vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati del potere di controllo (colpa di organizzazione). Appare utile riportare le espressioni usate nella Relazione Governativa a proposito dei criteri di imputazione soggettiva: *"I criteri di imputazione non svolgono solo una funzione di filtro della responsabilità; non rispondono cioè esclusivamente ad una seppur importante logica di garanzia. Essi adempiono ad una importante ed insostituibile funzione preventiva. Ancorare il rimprovero dell'Ente alla mancata adozione o al mancato rispetto di standard doverosi significa motivarlo all'osservanza degli stessi e quindi a prevenire la commissione di reati da parte delle persone fisiche che vi fanno capo"*.

L'introduzione del reato colposo nel sistema del decreto Lgs. 231 (art. 25 septies Omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime commesse con la violazione della normativa antinfortunistica) in assenza di qualsiasi disposizione volta ad armonizzare la disciplina della responsabilità dell'ente – come sin qui configurata – con il nuovo archetipo di reato ha posto una serie di problemi di compatibilità di non facile soluzione.

La struttura tradizionale dell'addebito per "*colpa di organizzazione*", da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente, deve infatti dal 2008 in poi misurarsi con reati (quelli colposi appunto) i cui elementi identificativi e le cui modalità di realizzazione sono ben diverse rispetto a quelle tipiche dei reati fino all'epoca recente presi in esame per la costruzione del modello.

La non facile armonizzazione riguarda, in primo luogo, la necessaria sussistenza di un *interesse o di un vantaggio* dell'ente in relazione alla commissione del reato. Ma il punto più problematico è che il criterio di esenzione della responsabilità indicato al punto c) (ossia la dimostrazione che il fatto è stato commesso dall'agente attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti dall'ente nell'ambito della propria organizzazione – aderisce perfettamente al paradigma del reato doloso ma non si attaglia ad una fattispecie di reato posto in essere "contro l'intenzione".

La giurisprudenza (vedi per tutte sentenze caso ThyssenKrupp) ha superato il problema ritenendo che la compatibilità possa essere affermata anche in relazione al paradigma del reato colposo in quanto bisogna riferire l'intenzione non all'evento ma alla condotta (e quindi, per quanto qui interessa, al mancato rispetto della normativa antinfortunistica).

Va ritenuto che in tal caso l'ente per poter andare esente da responsabilità 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 verificazione dell'evento.

Va poi precisato che la colpa di organizzazione è stata configurata dal legislatore in due modi differenti (vedi art. 6 e 7 del D.Lgs): nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto in posizione apicale la colpa di organizzazione dell'Ente è presunta e spetterà quindi all'Ente fornire la prova contraria di ciò (inversione dell'onere della prova); nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da un "sottoposto" dovrà essere l'accusa a provare il deficit organizzativo ossia l'assenza della doverosa vigilanza e controllo che i soggetti in posizione apicale devono attuare nei confronti dei sottoposti². In sostanza nella prima ipotesi la colpa di organizzazione si presume e spetterà all'Ente dimostrare di essersi dotato di un idoneo modello organizzativo (che quindi è stato fraudolentemente eluso), mentre nella seconda ipotesi spetterà all'accusa il compito di dimostrare l'inosservanza degli obblighi di vigilanza e controllo. Dunque in quest'ultimo caso (ossia reato presupposto commesso da soggetti "subordinati") l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli organizzativi non costituisce l'unica forma di esonero di responsabilità, potendo riscontrarsi l'assenza di *culpa in vigilando* anche in mancanza degli stessi.

Deve infine essere precisato che la Responsabilità dell'Ente, sebbene tragga origine dalla commissione di un reato da parte di una persona fisica, è del tutto autonoma sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8).

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

Il Decreto disciplina altresì il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

² La ragione di questo diverso regime è da rinvenirsi nella diversa posizione delle due tipologie di soggetti nell'ambito della gerarchia aziendale: si ritiene che in caso di reato commesso da soggetto subordinati la volontà criminale degli stessi non possa essere ricondotta direttamente in capo all'Ente (come nel caso invece dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale che sono organi dell'Ente), essendo a tal fine necessaria l'inosservanza da parte dei soggetti a ciò tenuti degli obblighi di vigilanza.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

In presenza di determinati presupposti (e precisamente: 1) gravi indizi di responsabilità dell'ente; 2) concreto pericolo che vengano commessi reati della stessa indole di quelli per cui si procede) possono essere disposte delle misure cautelari. Le misure cautelari possono essere o le sanzioni interdittive (di cui al punto b che segue) o il sequestro preventivo e conservativo. Si tratta di misure molto pesanti che, potendo essere disposte subito dopo la formulazione del capo di imputazione e quindi ben prima della condanna, possono avere degli effetti disastrosi ed irreparabili per l'azienda.

In caso di condanna possono essere comminate:

- ❖ **Sanzioni pecuniarie;**
- ❖ **Sanzioni interdittive** ossia l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la p.a., salvo che per ottenere prestazioni di pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- ❖ **La confisca** anche per equivalente;
- ❖ **La pubblicazione della sentenza.**

2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E CONTROLLO

Si è visto in precedenza che se ricorrono i presupposti oggettivi (commissione di un reato presupposto da parte di un organo o di un sottoposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente) l'Ente è responsabile se il reato che è stato commesso rientra in una decisione aziendale **o è conseguenza del fatto che l'Ente non si è dotato di un modello**

di organizzazione idoneo a prevenire i reati del tipo di quello che si è verificato o vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati del potere di controllo.

Ecco quindi che emerge la funzione del modello di organizzazione (o “modello 231” come comunemente viene chiamato): oltre alla funzione preventiva avuta in mente dal legislatore³, **dotarsi di un idoneo modello di organizzazione – prima che il reato presupposto venga commesso⁴ - consente all’Ente di andare esente da responsabilità.**

Ovviamente per valere come esimente il modello deve attuare correttamente tutti i requisiti normativamente previsti dal combinato disposto degli art. 5, 6 e 7 i quali concorrono imprescindibilmente a formare il modello.

Secondo il d.lgs. 231/2001 il modello deve rispondere alle seguenti esigenze (art. 6 comma 2):

- ❖ Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ❖ 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 di reati;
- ❖ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- ❖ introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- ❖ prevedere *“uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell’interesse dell’Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o 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 delle segnalazioni (art. 6, comma 2 bis D.Lgs. 231/2001)⁵”.*
- ❖ *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;*

³ Ossia quella di creare una congrua armatura di prevenzione per contrastare l’accadimento dei reati presupposto nell’esercizio della propria attività di impresa.

⁴ Il modello 231 potrebbe essere posto in essere anche dopo la commissione di un reato presupposto e quindi dopo l’esercizio dell’azione nei confronti dell’Ente ma in questo caso il modello realizzato – secondo le indicazioni e le volontà del Giudice – potrebbe servire solo a ridurre le sanzioni (non ad escludere la responsabilità) ed avrebbe dei costi assai importanti.

⁵ Detto requisito è stato introdotto dalla legge l. 179/2017 recante *“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”* entrata in vigore il 29 dicembre 2017. Fino a questa modifica normativa lo strumento del *whistleblowing* è sempre stato ricondotto nell’alveo dei flussi informativi rivolti all’ODV in quanto detto organismo, in ragione dei requisiti di indipendenza ha da sempre rappresentato la struttura dell’ente che più di ogni altra appariva idonea a gestire segnalazioni di fatti di particolare sensibilità in quanto passibili di integrare fattispecie delittuose.

Il nuovo comma 2 bis sopra riportato, invece, non nomina affatto l’ODV quale destinatario delle segnalazioni, lasciando libere le società di strutturare i canali informativi a loro piacimento.

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

Accanto ed a necessaria integrazione e specificazione dei suddetti scarni e generici requisiti normativi bisogna guardare alla dottrina, alle linee guida delle associazioni di categoria e soprattutto alla giurisprudenza per capire come debba in concreto essere costruito un modello per superare il vaglio di idoneità⁶.

Il comma 6 del D.lgs, come da ultimo modificato, prevede poi al comma 2 ter la possibilità di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro l'intervenuta adozione di misure discriminatorie nei confronti di chi sia stato autore di una segnalazione anche per il tramite dell'organizzazione sindacale di appartenenza.

Il comma 2 quater infine prescrive la nullità del licenziamento ritorsivo e dei mutamenti di mansione ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva ai danni del segnalante, imponendo al datore di lavoro l'onere di provare – in caso di irrogazione di sanzioni disciplinari, di licenziamenti, demansionamenti, trasferimenti ai danni di un soggetto segnalante – che tali misure sono estranee alla segnalazione stessa.

Senza pretese di completezza ma solo a titolo indicativo un modello per essere idoneo (valutazione che ovviamente in caso di inchiesta è di esclusiva competenza del magistrato⁷) deve⁸:

- ❖ essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica e concreta;
- ❖ prevedere che i componenti degli organi di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- ❖ prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza irrevocabile di condanna o di patteggiamento;
- ❖ differenziare tra attività rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree a rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno;
- ❖ prevedere i contenuti di idonei corsi di formazione, l'obbligatorietà della loro frequenza e controlli sulla qualità dei corsi;
- ❖ prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando ricorrano circostanze particolari;
- ❖ prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali che non abbiano saputo individuare e conseguentemente eliminare violazioni e reati;
- ❖ prevedere controlli a sorpresa e controlli di routine nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- ❖ prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, dirigenti, etc. di riferire all'ODV notizie rilevanti e relative alla vita dell'Ente, a violazioni di modello o alla commissione di reati;

⁶ Sul punto molto importante è la sentenza del Tribunale di Milano del 17/11/2009 che per la prima volta ha riconosciuto l'idoneità di un modello di organizzazione riconoscendogli funzione esimente.

⁷ Il Magistrato dovrà operare un giudizio *ex ante* sull'idoneità del modello (prognosi postuma) ove esistente valutando quale fosse la situazione prima della *notitia criminis* essendo evidente che se si limitasse a giudicare *ex post* ogni modello sarebbe di per sé inadeguato.

⁸ Quello che viene di seguito riportato è il c.d. "decalogo 231" tratto *a contrario* dalle indicazioni fornite dalla giurisprudenza del Tribunale di Milano.

- ❖ contenere protocolli di comportamento specifici e concreti: sono proprio i protocolli specifici che costituiscono “l’anima” del modello.

Il Modello 231 consiste dunque in un sistema articolato di protocolli e di regole comportamentali che permettano di verificare la compatibilità delle scelte organizzative (e delle modalità attraverso cui le decisioni vengono prese) con i criteri di cui alle norme che regolano le varie aree ed in particolare con i diversi complessi normativi obbligatori e cogenti (come ad esempio quelli che disciplinano l’organizzazione societaria ed aziendale, la tutela della salute e sicurezza nell’ambiente di lavoro, la tutela della privacy, la tutela dell’ambiente ed altre normative obbligatorie per l’esercizio dell’attività di impresa).

Il modello 231 quindi non è e non deve essere interpretato come un’intromissione del legislatore nelle scelte organizzative dell’impresa le quali sono e rimangono proprie dell’imprenditore: esso è uno strumento di gestione ed organizzazione che consente all’impresa di avere una sua costante e continua organizzazione di risk management.

Il modello 231 è dunque un sistema integrato di prevenzione costituito da specifici presidi autorizzativi, sistemi decisionali e procedure operative in grado di mitigare il rischio di commissione di reati, riducendo la possibilità che essi si verifichino e l’impatto connesso alla loro eventuale realizzazione. Esso quindi deve prevedere:

- segregazione delle funzioni;
- sistema di deleghe e poteri;
- meccanismi autorizzativi;
- trasparenza e tracciabilità delle operazioni;
- flussi informativi continui da e verso l’Organismo di Vigilanza.

3 – LA RESPONSABILITÀ 231 DELLE SOCIETÀ “IN HOUSE”

Nella redazione del presente modello è stata tenuta in considerazione la circostanza che CMV SERVIZI S.r.l. è una società “In House”.

L’*In House* costituisce lo strumento di cui dispone la p.a. per l’approvvigionamento di beni, servizi o lavori senza fare ricorso al mercato.

I confini giuridici dell’*In House* sono oggi ben delineati nell’ordinamento comunitario grazie all’opera creatrice della Corte di Giustizia che nel tempo ha enucleato in modo sempre più preciso le condizioni in presenza delle quali risulta legittimo un affidamento diretto da parte di un’amministrazione aggiudicatrice di servizi pubblici ad un altro soggetto in deroga all’applicazione delle generali norme comunitarie in tema di concorrenza.

Due sono i requisiti indefettibili per la legittimità di procedure di affidamento diretto di servizi pubblici: la sussistenza di un controllo analogo tra la P.A. aggiudicatrice e il soggetto affidatario e la destinazione in misura prevalente dell’attività di quest’ultimo a favore della prima (c.d. soggetto dedicato).

Se il secondo requisito non ha posto particolari problemi interpretativi, il primo invece ha costituito oggetto di numerose pronunce della CGCE in un primo momento⁹, di specificazioni da parte di direttive europee (direttive sui contratti pubblici) e di declinazioni, nel nostro ordinamento, da parte dei giudici amministrativi.

La giurisprudenza maggioritaria ritiene che il controllo analogo si realizzi attraverso “uno strumento di carattere sociale o parasociale ma diverso dai normali poteri che il socio, anche totalitario, esercita in assemblea, che in ogni momento possa vincolare l’affidataria agli indirizzi dell’affidante, il quale abilita la prima ad esercitare nei confronti del secondo un’influenza dominante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni importanti così che il gestore si atteggi come una sorta di *longa manus* dell’affidante, pur conservando natura distinta ed autonoma dell’affidante”¹⁰.

Autorevole dottrina¹¹ ha rilevato come il controllo analogo postuli la facoltà da parte dell’amministrazione, di adottare atti di dominio gestionale costituiti da direttive aventi natura cogente quali: la pianificazione finanziaria della società controllata, la determinazione della politica dei prezzi e l’offerta anche in relazione alla qualità del prodotto/servizio nonché alle caratteristiche da assicurare per il soddisfacimento dell’interesse pubblico.

In definitiva quindi la Governance societaria di una società in House, quale è CMV, esprime regole e processi necessariamente orientati al controllo analogo tali da consentire all’ente affidante (nel caso di CMV Enti affidanti) una penetrante e decisiva attività di gestione e di controllo sul soggetto affidato.

Ed una governance societaria così intesa e strutturata deve confrontarsi ed adeguarsi con la sfera dei rischi normativi sottesi al Decreto 231 ed in particolare con il rischio della commissione di uno dei reati presupposto da parte di quelle persone preposte all’esercizio del controllo analogo che ne risultano di fatto i principali destinatari assieme agli organi societari, al personale dipendente ed a tutti gli stakeholders.

Si è visto in precedenza quando sono stati esposti i criteri di imputazione della responsabilità dell’ente che il legislatore ha incluso tra i soggetti attivi anche coloro che “di fatto” esercitano la gestione ed il controllo dell’ente ossia gli apicali di fatto.

Appare quindi evidente che nella nozione di apicalità di fatto rientrano i soggetti preposti all’esercizio del controllo analogo.

In conclusione dunque il Modello 231 di una società in House – e dunque il Modello di CMV SERVIZI – si estende anche alle persone preposte al controllo analogo.

4 – CMV SERVIZI S.R.L.

C.M.V. Servizi S.r.l. è una società a responsabilità limitata con sede legale in Cento (FE), via Baldassarre Malamini n. 1.

È una Multi-utility dell’Alto Ferrarese, iscritta al registro delle imprese di Ferrara, codice fiscale n. 01467410385, con capitale sociale pari ad Euro 2.300.000,00, che gestisce servizi per tutti i Comuni Soci.

⁹ Vedi ad esempio, Sentenza Corte di Giustizia 27 febbraio 2003, *Truly*; Sentenza Corte di Giustizia 13 ottobre 2005, *Parking Brixen*.

¹⁰ TAR Puglia, Bari, 8 febbraio 2007, n. 362.

¹¹ MONZIANI, “Controllo Analogo e Governance societaria nell’affidamento diretto dei servizi pubblici”, 2009.

Costituita il 13 maggio 1999 a seguito dell'accordo raggiunto a suo tempo dai Comuni di Cento, Mirabello e Vigarano Mainarda, detta società è pienamente operativa dal gennaio 2000 ed è rapidamente cresciuta aumentando i soci ed il capitale sociale.

Essa è una società a totale partecipazione pubblica, iscritta nell'elenco ANAC ex 192 Codice Appalti dal 23/11/2021, opera nel rispetto del modello *in house providing* descritto nell'ordinamento italiano ed europeo, affidataria diretta di servizi pubblici locali; è sottoposta a controllo analogo da parte dei Comuni Soci e l'attività che svolge è rivolta a favore degli enti che la controllano.

Con delibera dei Soci del 27/9/2021, CMV Servizi ha provveduto a modificare lo Statuto per aggiornarlo alle Linee Guida ANAC che riguardano le società in house.

I servizi svolti da CMV Servizi SRL, oggetto di separati contratti di servizi con i Comuni, sono di seguito individuati:

- manutenzione del verde pubblico;
- disinfestazione;
- derattizzazione;
- dezanzarizzazione;
- sgombero neve;
- pubblica illuminazione;
- gestione servizi cimiteriali ed illuminazione votiva;
- manutenzione strade e pronto intervento per conto o su concessione dei Comuni soci;
- organizzazione di eventi, fiere e congressi e manifestazioni locali.

Alcuni dei predetti servizi vengono appaltati a terzi e quindi CMV assume in tali casi la funzione di stazione appaltante.

Si allega al presente modello, per costituirne parte integrante ed essenziale, l'organigramma della società precisandosi che alcune funzioni aziendali sono affidate in outsourcing a Clara S.p.a. sulla base di una convenzione per l'attuazione e l'espletamento dei servizi (pubblicata sul Sito della società nella sezione Amministrazione Trasparente).

L'organigramma viene tempestivamente aggiornato laddove vi siano delle modifiche nell'assetto organizzativo (o laddove intervengano dei cambi di personale essendo esso nominativo).

5 – IL MODELLO “231” DI CMV SERVIZI

CMV Servizi Srl è una società in controllo pubblico che eroga servizi di interesse generale.

Al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nell'esercizio della propria attività, CMV Servizi sin dal 2012 ha adottato un modello di organizzazione gestione e controllo adeguato ed in linea con le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, attuando altresì un sistema di controllo interno e di prevenzione, integrato al Piano di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Nella redazione e nell'aggiornamento successivo del modello è stata eseguita l'analisi delle aree organizzative e gestionali più esposte, all'interno delle quali potrebbero essere commessi reati-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del modello sono adottate con provvedimento dell'Organo amministrativo.

Il Modello è liberamente consultabile sul sito istituzionale nell'apposita sezione "Società Trasparente".

CMV Servizi Srl si prefigge l'Integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure effettuate sia dall'ODV che dal RPCT attraverso sistemi di controllo interno, pianificazione di incontri e flussi informativi.

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per CMV Servizi, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa e, in particolare, a coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società.

Nella redazione del modello di CMV si sono richiamate ai principi generali indicati nel Codice etico e di condotta adottato dalla Società.

Come previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, è demandato all'Organismo di Vigilanza il controllare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel modello adottato; mentre le regole operative e di funzionamento di tale organo sono disciplinate da apposito regolamento.

Comportamenti non conformi con il modello o con i documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dalle regole sanzionatorie introdotte da CMV nel presente Modello. Tali regole sono coerenti con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

Ogni azione ed operazione di CMV deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Per la gestione delle attività aziendali è necessaria la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché nessuna operazione sia attuata in autonomia assoluta da un solo soggetto (segregazione delle funzioni).

Prima della stipula di un contratto, CMV richiede al fornitore una autodichiarazione in merito alla presa visione e accettazione del Codice etico e di condotta, nonché delle regole di condotta e delle procedure stabilite nel modello.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, CMV ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

L'assunzione delle decisioni della Società che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza.

Sono predisposte misure di sicurezza ed igiene sul lavoro rispondenti agli standard indicati dalla normativa vigente in materia, volte alla salvaguardia dei lavoratori e per le quali i responsabili della società fanno riferimento ai soli criteri della qualità e dell'efficienza, tenendo conto delle innovazioni tecniche e scientifiche intervenute.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti ai principi del Codice etico e di condotta e delle procedure definite in accordo con il presente documento.

È previsto un sistema disciplinare e sanzionatorio, nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti, per il caso di violazione dei principi contenuti nel Codice e nelle procedure previste.

In sede di assunzione di cittadini extracomunitari è fatto obbligo verificare l'esistenza e la validità dei documenti richiesti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza delle irregolarità riscontrate nel rispetto del Codice e delle procedure previste.

Le suddette regole di condotta sono applicate attraverso la definizione del Codice etico e di condotta, le procedure e i regolamenti (per esempio per l'Organismo di vigilanza o per gli aspetti sanzionatori).

CMV Servizi S.r.l. ha inoltre implementato una piattaforma per la gestione delle segnalazioni degli illeciti accessibile dal sito web della società – sezione amministrazione trasparente (indirizzo: https://cmvservizi.portaleamministrazionetrasparente.it/contenuto4606_whistleblowing_746.html) ai sensi della legge 190/2012 la quale consente nel rispetto delle prescrizioni dell'ANAC di:

- tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette ed indirette;
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione e l'identità di eventuali soggetti segnalanti;
- consentire al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante;
- non permette di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato, poichè l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso salvo che ciò non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato come previsto dall'art. 54-bis co.2, del d.lgs.165/2001.

Sebbene implementata nell'ambito della l. 190 ed al fine di consentire le segnalazioni degli illeciti previsti da tale normativa, essa è utilizzata anche ai fini 231. Si è infatti previsto che laddove la segnalazione abbia ad oggetto “segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto (231) e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte” il RPC – destinatario delle segnalazioni provenienti dalla piattaforma – ne dia notizia tramite mail all'ODV che da quel momento verrà coinvolto nella trattazione della segnalazione.

Il Modello 231 di CMV si compone dei seguenti documenti:

- Parte Generale
- Parte Speciale

- Codice Etico
- Organigramma aziendale
- Procedure / IO / Regolamenti richiamati nella parte speciale del Modello.

6 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'ODV può essere sia collegiale che monocratico e dovrebbe essere composto preferibilmente da membri esterni alla compagine societaria con esperienza in materia di diritto penale o di diritto societario. Sulla base della legge 183/2011 a decorrere dal 1 gennaio 2012 nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato di controllo della gestione possono svolgere il ruolo di Odv.

I componenti o il componente dell'OdV, di cui uno con funzioni di Presidente, sono nominati, come previsto nello Statuto societario, dall'Assemblea dei Soci.

Con la medesima delibera l'Assemblea dei Soci fissa il compenso spettante a tale Organo per l'incarico assegnato.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati alla struttura.

6.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico dell'OdV è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico/Assemblea dei Soci;
- rinuncia formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CDA/Amministratore Unico/Assemblea dei Soci.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.
- iii) il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto o di una contravvenzione in materia antinfortunistica;
- iv) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico del componente dell'OdV.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del CDA/Amministratore Unico/Assemblea Soci previo parere del Collegio Sindacale/Sindaco Unico, ad eccezione dei casi in cui vi sia coincidenza tra ODV e Collegio Sindacale/Sindaco Unico, parere dal quale l'Organo amministrativo può dissentire solo con adeguata motivazione.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte del CDA/Amministratore Unico/Assemblea Soci;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CDA/Amministratore Unico/Assemblea Soci;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 2.4.

La revoca del singolo componente dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- a) in caso in cui l'incaricato sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto o di una contravvenzione in materia antinfortunistica;
- b) in caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- c) in caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno dei membri.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia dell'intero ODV, il CDA/Amministratore Unico/Assemblea Soci nomina senza indugio il nuovo OdV; in caso di revoca o rinuncia di un singolo membro dell'ODV,

ovviamente quando esso sia collegiale, il CDA/Amministratore Unico/Assemblea Soci provvede senza indugio alla sostituzione; infine, nel caso vengano a mancare due componenti dell'ODV collegiale decade l'intero Organismo e il CDA/Amministratore Unico/Assemblea Soci provvederà alla nuova nomina.

6.3 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I requisiti che l'OdV, in quanto tale, deve possedere e che devono caratterizzare la sua azione sono i seguenti:

a) Autonomia e indipendenza

Al fine di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'OdV:

- sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività della Società, affinché non sia compromessa la sua obiettività di giudizio;
- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti al CDA/Amministratore Unico;
- determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle;

b) Professionalità

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca un'adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza delle materie giuridiche, ed in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati di cui al Decreto, e sia un'adeguata competenza in materia di *auditing* e controlli aziendali, ivi incluso per ciò che attiene le tecniche di analisi e valutazione dei rischi.

c) Continuità di azione

Per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è dedicato allo svolgimento dei compiti assegnati ed è dotato di un adeguato *budget* ed adeguate risorse;

d) Onorabilità ed assenza di conflitti di interessi

Tale requisito va inteso nei termini di cui al successivo par. 2.4.

6.4 I requisiti dell'ODV - I casi di ineleggibilità e decadenza

L'OdV è preferibilmente scelto tra soggetti esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV:

- i) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale o la sentenza di

applicazione della pena a norma degli artt. 444 e ss c.p.p., anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

- ii) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Cda/Amministratore Unico, con il Direttore Generale o con membri del Collegio sindacale/Sindaco Unico della Società,;
- iii) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra l'OdV e la Società, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'ODV è tenuto ad informare immediatamente il CDA.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche ai soggetti di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

6.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il CDA/Amministratore Unico assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Per quanto attiene le risorse umane il CDA/Amministratore Unico può assegnare risorse aziendali, in numero adeguato rispetto alle dimensioni della Società ed ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziare presso l'OdV e ad esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che il CDA/Amministratore Unico provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta motivata dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al CDA/Amministratore Unico, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

6.6 Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, una volta nominato, può redigere un proprio regolamento interno che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno devono essere disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;

- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione degli interventi, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV li formalizzi ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

6.7 I compiti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'art. 6, 1° comma del Decreto, all'OdV è affidato il compito di *vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento*. In

via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- a tali fini, monitorare l'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche ed i relativi *follow-up*;

2) di aggiornamento del Modello, ovvero:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al CDA se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni anche con riferimento alle società controllate (di seguito, per brevità, 'Destinatari');
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dai destinatari.

4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti il rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;

- informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

6.8 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle persone che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal CDA

6.9 I Flussi Informativi che riguardano l'ODV - L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali edei terzi

Il Decreto all'art. 6, 2° comma lett. d), dispone che il Modello deve prevedere *obblighi di informazione nei confronti dell'OdV*, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

L'OdV, quindi, deve essere tempestivamente informato da tutti i Destinatari, vale a dire, gli amministratori, i sindaci, nonché dai dipendenti, inclusi i dirigenti ed ancora da tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per C.M.V. SERVIZI S.R.L. (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali), di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

I Destinatari, in particolare, devono segnalare all'Organismo le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

I dirigenti devono, inoltre, ed in particolare, segnalare le violazioni del Modello commesse dai dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

A. che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- 1) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- 2) eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- 3) eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi in fase di consuntivo;
- 4) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- 5) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- 6) le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- 7) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso a carico di eventuali dipendenti di C.M.V. e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione.
- 8) eventuali violazioni delle normative di prevenzione degli infortuni sul lavoro con particolare riferimento al D.Lgs. n. 81/2008;
- 9) eventuali infortuni sul lavoro o in itinere che si siano verificati in C.M.V.;
- 10) eventuali controlli subiti da C.M.V. o dalle società controllate da parte della Azienda Sanitaria Locale;

B. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, incluse, ma senza che ciò costituisca limitazione:

- 11) gli aggiornamenti del sistema dei poteri;
- 12) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'OdV, dopo aver valutato le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterna qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze o per fare fronte a particolari carichi di lavoro.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Le segnalazioni devono essere tutte conservate presso gli uffici dell'OdV.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, stabilisce che le segnalazioni possano essere inoltrate per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: **odv@cmvservizi.it**

6.10 I Flussi informativi che riguardano l'ODV: il riporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'OdV effettua una costante e precisa attività di *reporting* agli organi societari e in particolare:

- riferisce oralmente, su base almeno semestrale al CDA sulla attività compiuta e sull'esito della stessa;
- relaziona per iscritto, su base annuale al CDA e al Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità chesi siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte dei destinatari nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

L'attività dell'ODV deve essere verbalizzata e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV

6.11 Coordinamento e collaborazione

Il CDA, i sindaci e i dipendenti di C.M.V. SERVIZI S.R.L., devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'OdV, infatti, potrà ricorrere alla collaborazione dei soggetti sopramenzionati per richiedere, ad es., consulenze su argomenti di carattere specialistico, avvalendosi, in funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti, sia eventualmente di *team* multifunzionali.

Ai soggetti che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'OdV. Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato, invece, a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nel corso dell'attività.

6.12 Le norme etiche che regolano l'organismo di vigilanza

I componenti dell'OdV, nonché le sue risorse, sono chiamati al rigoroso rispetto, del presentemodello organizzativo e degli ulteriori e specifici standard di condotta di seguito riportati.

Essi si applicano sia all'OdV e alle sue risorse, sia a tutte le altre risorse (interne od esterne) che forniscono supporto all'Organismo nello svolgimento delle sue attività.

Nell'esercizio delle attività di competenza dell'OdV, è necessario:

- assicurare la realizzazione delle attività loro attribuite con onestà, obiettività ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme di legge e delle disposizioni previste dal presente modello;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura da dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali C.M.V. SERVIZI S.R.L. intrattengono rapporti;
- evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione aziendale;
- evidenziare al CDA eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l'esercizio delle attività di propria competenza;
- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza. E' in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla *privacy* o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa

interna od esterna all'azienda o ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, di altre funzioni aziendali o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno a CMV ed alle controllate;

- riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

7 - IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra - aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, tutte le violazioni del Modello e del Codice Etico commesse dai seguenti soggetti:

- “apicali” ossia titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- “apicali di fatto” ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente (es. soggetti esercenti il c.d. controllo analogo);
- i soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza od operanti in nome e/o per conto di CMV.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni: nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti; nella terza, le sanzioni astrattamente comminabili; nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI

Gli Amministratori e i Sindaci

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della società una posizione cd. "apicale".

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

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di CMV (di seguito, anche 'Amministratori' e 'Sindaci'), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta).

Atteso che, attualmente, è stato prescelto un sistema che prevede un Amministratore Unico, un Sindaco Unico ed un Revisore legale dei conti, ne deriva che tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

Gli altri soggetti in posizione "apicale"

Nel novero dei soggetti in cd. "posizione apicale", oltre agli Amministratori e ai Sindaci sono ricompresi, alla stregua dell'art. 5 sopra richiamato, il direttore generale, i dirigenti tecnici e i coordinatori di settore dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (di seguito, per brevità, 'Dirigenti Apicali'), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.; di seguito, per brevità, 'Altri Soggetti Apicali').

I dipendenti di C.M.V. SERVIZI S.R.L.

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

Assumerà rilevanza, a tale proposito, la posizione dei dipendenti di CMV legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (ad es.: dirigenti non "apicali", quadri, coordinatori di settore, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, *etc.*; di seguito, anche i 'Dipendenti').

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

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

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione

alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per CMV.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che venissero ad intrattenere con C.M.V. SERVIZI S.R.L. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es.: i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed eventuali partner.

SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e del Modello. Essendo quest’ultimo costituito anche dal complesso dei protocolli e delle procedure che ne sono parte integrante, ne deriva che per “violazione del Modello” deve intendersi anche la violazione di uno o più protocolli e procedure.

Costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, ivi incluse quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell’OdV.

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

- 1) mancato rispetto del Modello e del Codice Etico qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate quali “strumentali” o “di supporto” nel Modello (Parte Speciale), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello e del Codice Etico, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree “a rischio reato” o alle attività “sensibili” indicate nel Modello (Parte Speciale), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello e del Codice Etico, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello e del Codice Etico, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.
- 5) Mancato rispetto del Codice Etico con specifico riferimento alla tutela del Whistleblower e al divieto di atti ritorsivi (cfr 3.4. Codice Etico e di comportamento).

SEZIONE III: LE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell’accertamento di una delle violazioni di cui alla Sezione II.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione IV, nonché dell'enorme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

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

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

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

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

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

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

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un amministratore o di un sindaco della Società, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

In particolare: nella applicazione delle predette sanzioni si dovrà necessariamente tener conto dell'ordine crescente di gravità delle violazioni previsto nella sezione seconda.

Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte del Direttore Generale o di un Dirigente Apicale (laddove esistenti), saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dal CCNL in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

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

In particolare: nella applicazione delle predette sanzioni si dovrà necessariamente tener conto dell'ordine crescente di gravità delle violazioni previsto nella sezione seconda.

Qualora la violazione sia contestata nei confronti di Altro Soggetto Apicale, troveranno applicazione le sanzioni previste per gli amministratori e i sindaci *infra*.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti di C.M.V. SERVIZI S.R.L.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un soggetto qualificabile come dipendente alla stregua di quanto previsto nel par. I.3 che precede, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa fino a 3 (tre) ore di retribuzione;
- la sospensione fino a 3 (tre) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

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

In particolare: nella applicazione delle predette sanzioni si dovrà necessariamente tener conto dell'ordine crescente di gravità delle violazioni previsto nella sezione seconda.

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

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare, nella applicazione delle predette sanzioni si dovrà necessariamente tener conto dell'ordine crescente di gravità delle violazioni previsto nella sezione terza.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 3) e 4) della Sezione II, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli

accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

SEZIONE IV. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione II.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti.

Segue: nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette al Sindaco unico/Collegio Sindacale una relazione contenente:

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

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Sindaco Unico/Presidente del Collegio Sindacale convoca l'Assemblea dei soci secondo le modalità previste dallo Statuto della società. Il Sindaco unico/Presidente del Collegio Sindacale trasmetterà apposita convocazione anche al soggetto che ha commesso la violazione. La convocazione nei confronti del soggetto che ha commesso la violazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di

violazione;

- comunicare all'interessato la data e il luogo e l'ora della Assemblea, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'Assemblea, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, verranno adottati gli opportuni provvedimenti.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto all'interessato, nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Qualora l'OdV riscontri una violazione del modello da parte di un membro del Collegio Sindacale trasmette la relazione sopra descritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico/CDA convoca il soggetto che ha commesso la violazione.

La convocazione nei confronti del soggetto che ha commesso la violazione deve essere:

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

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

L'Amministratore Unico/CDA, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, l'Amministratore Unico/CDA adotterà gli opportuni provvedimenti.

La delibera dell'Amministratore Unico/del CDA viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Nei casi in cui sia riscontrata la stessa violazione del Modello da parte del Sindaco Unico/di tutti i membri del Collegio Sindacale la sanzione sarà irrogata dall'Amministratore unico/CDA secondo analoghe formalità.

L'Amministratore Unico/CDA dovrà informare tempestivamente l'Assemblea dei soci.

Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente Apicale o di Altro Soggetto Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative

vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione:

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

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il CDA convoca a comparire il dirigente interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data e del luogo di convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'incontro, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, è disposta l'audizione del dirigente interessato e l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, l'Amministratore Unico/CDA si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato.

L'Amministratore Unico/CDA cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dirigente può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio di conciliazione, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

Segue: nei confronti dei dipendenti di C.M.V. SERVIZI S.R.L.

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente di CMV la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico/CDA una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il CDA, contesta al dipendente interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, il CDA si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Nell'ipotesi in cui la violazione del Modello sia ascrivibile ad un dirigente non "apicale", le funzioni ed i compiti connessi alla contestazione della violazione ed alla determinazione ed irrogazione della sanzione spettano ugualmente all'Amministratore Unico/CDA.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura dell'Amministratore Unico/CDA non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

L'Amministratore Unico/CDA cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico/CDA una relazione contenente:

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

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico/CDA si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Amministratore Unico/CDA invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore Unico/CDA che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

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

PARTE SPECIALE

8 - REATI ESCLUSI

A seguito di analisi approfondita, sono stati esclusi dal novero dei reati potenzialmente a rischio di commissione all'interno di CMV Servizi le seguenti fattispecie:

- **DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA - ARTICOLO 24 TER DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231** ossia Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo¹² (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).
- **REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO - ARTICOLO 25 QUATER DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001** Il Decreto Legislativo 231 del 2001 si limita a richiamare principalmente i reati previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 1 L. 6 febbraio 1980 n. 15; L. 10 maggio 1976 n. 342; L. 28 dicembre 1989 n. 422), integrandoli con i possibili delitti diversi da quelli disciplinati al comma 1, ma posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York del 1999, prevedendo un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati terroristici.
In particolare, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale, sono quelli di seguito elencati: associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.); assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.); condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.); attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.); sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.).
- **REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE - ARTICOLO 25 QUINQUIES DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231** ossia la riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), la prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), la pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), la detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater), la pornografia virtuale (art. 600-quater.1), le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), la

¹² Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.

tratta di persone (art. 601 c.p.), l'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

- REATI TRANSNAZIONALI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 L'articolo 3 della Legge 16 marzo 2006 n. 146, rubricato "Definizione di reato transnazionale", così recita:
"Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:
 - a) *sia commesso in più di uno Stato;*
 - b) *ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;*
 - c) *ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;*
 - d) *ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".*
- REATI RIGUARDANTI I DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO - ARTICOLO 25 BIS.1 DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 I principali reati presupposto sono relativi alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 p.c.) e relativi all'introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 p.c.). Sono inoltre considerati i reati di cui all'513 c.p. (turbata libertà dell'industria o del commercio), art. 515 c.p. (frode nell'esercizio del commercio), art. 516 c.p. (vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine), art. 517 c.p. (vendita di prodotti industriali con segni mendaci), art. 517 ter C.p. (fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale), art. 517 quater c.p. (contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari), art. 513 bis c.p. (illecita concorrenza con minaccia o violenza) e art. 514 c.p. (frodi contro le industrie nazionali).
- REATO DI PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI configurato nell'art. 25 quater del D.Lgs. 231/01 – art. 583 bis c.p. (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;*
- REATO DI RAZZISMO E XENOFOBIA configurato nell'art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/01– art. 604-bis c.p. (*Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa;*
- REATI DI ABUSI DI MERCATO configurati nell'art. 25 - sexies del D.Lgs. 231/01 - art. 184 TUF (Abuso di informazioni privilegiate) e art. 185 TUF (Manipolazione del mercato);
- REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI configurati nell'art. 25 - quarterdecies del D.Lgs. 231/01 – art. 1 Legge 401/1989 (Frodi in competizioni sportive) e art. 4 Legge 401/1989 (Esercizio abusivo delle attività di gioco e di scommessa);

- REATI DI CONTRABBANDO configurati nell'art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/01.
- REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE configurati nell'art. 25 septiesdecies del D.lgs 231/2001 - Furto di beni culturali (art. 518-bis p.), Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter p.), Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater p.), Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies), Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies), Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies), Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies), Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies)
- REATI DI RICICLAGGIO DEI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI configurati nell'art. 25 duodevicies del D.lgs 231/2001 - Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies), Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies).

Tuttavia, la Società si impegna, qualora intervenissero cambiamenti nel business, nella struttura organizzativa e/o nella sua operatività, a verificare l'eventuale emergere di attività esposte alla commissione dei reati qui sopra elencati e conseguentemente a predisporre le misure preventive necessarie.

9 - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DI CUI AGLI ARTT. 24 e 25 DEL D. LGS. N. 231/2001

Le fattispecie principali di reato previste sono: malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), truffa (art. 640, comma II n.1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.), frode informatica (art. 640 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) o per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter, comma 1 e 2, c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p), frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art.2 L.898 del 23.12.1986), peculato (art.314 c. 1 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art.323 c.p), Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

9.1 - AREE POTENZIALMENTE 'A RISCHIO'- ATTIVITÀ 'SENSIBILI'

Con riferimento alla tipologia dei reati in esame, tutte le funzioni aziendali sono potenzialmente interessate. Interessate sono quelli che si occupano in via diretta dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (PA) ai fini di ottenere autorizzazioni, concessioni e/o licenze utili allo svolgimento della propria attività.

Vi è poi la possibilità di entrare in contatto con la Pubblica Amministrazione in caso di verifiche ispezioni e controlli da parte della stessa (es. ASL, Provincia, Regione, VVFF e ISPESL, Agenzia Entrate, GDF) o nel caso

di sottoposizione di un apicale o un dipendente ad un qualsiasi procedimento giudiziario, civile, penale o amministrativo.

Vi è inoltre la possibilità di entrare in contatto con la Pubblica Amministrazione qualora vengano attivate procedure per l'ottenimento di finanziamenti pubblici, ad esempio per organizzare iniziative atte a promuovere il risparmio energetico.

Pertanto, la richiesta e l'utilizzo di contributi o finanziamenti da parte dello Stato, delle Regioni o dell'Unione Europea è da considerarsi una categoria di reati non escludibili ai fini del presente Modello Organizzativo.

Relativamente al reato di frode informatica contro la Pubblica Amministrazione, le attività sensibili sono l'accesso ai sistemi telematici o informatici della Pubblica Amministrazione per la trasmissione di dati o di informazioni o per la comunicazione di dati fiscali dell'azienda.

Ci sono poi attività che possono essere definite sensibili poiché sono considerate a supporto ossia attività "preparatorie" o "strumentali", indispensabili per la commissione, ad esempio del reato di corruzione.

L'esperienza giudiziaria ha evidenziato che la prassi più diffusa per procurarsi la provvista necessaria al reato di corruzione consiste nel pagamento di fatture per operazioni inesistenti, o nella sovrapproduzione ai clienti.

Ne deriva che una particolare attenzione deve essere riservata all'attività di fatturazione e, più in generale, a tutte quelle attività e/o operazioni potenzialmente idonee a creare disponibilità extracontabili.

Potendosi configurare il reato di corruzione anche nelle ipotesi in cui, invece di una somma di denaro, il funzionario pubblico consegue altri vantaggi "in natura" (ad es., gli vengano messi a disposizione beni che, pur di proprietà o nella disponibilità dell'Azienda, possano essere destinati all'uso personale del funzionario stesso); anche la complessiva gestione del patrimonio aziendale deve essere inclusa tra le attività sensibili.

Altra attività di supporto può consistere nell'assunzione di persone legate o vicine al funzionario che si vuole corrompere.

Le attività sensibili, pertanto, sono così individuate:

1. gestione dei rapporti con i Comuni Soci;
2. gestione degli approvvigionamenti (acquisti di beni e servizi necessari alla Società);
3. gestione delle gare d'appalto come stazione appaltante (CMV è una società in house e quindi non partecipa a gare d'appalto come appaltatore);
4. attività contabile (ciclo attivo e ciclo passivo);
5. gestione dei beni aziendali (computer – cellulari – autovetture etc.);
6. gestione degli omaggi e delle sponsorizzazioni;
7. gestione delle note spese;
8. attività di selezione e gestione del personale;
9. avanzamenti di carriera del personale;
10. gestione dei pagamenti;
11. gestione dei pagamenti di prestazioni effettuate da parti terze;
12. gestione di flussi di denaro contante;
13. pagamento dei contributi;
14. qualificazione dei fornitori (Gestione Albo Fornitori);
15. rapporti con i fornitori;

16. gestione dei contenziosi giudiziari (civile, penale ed amministrativi);
17. gestione dell'assegnazione di premi e bonus (premi di produzione) e dei benefit aziendali;
18. gestione delle sponsorizzazioni, donazioni e iniziative benefiche;
19. gestione della richiesta di finanziamenti e corretto utilizzo degli stessi;
20. accesso ai sistemi telematici o informatici della PA per la trasmissione di dati o informazioni per la comunicazione di dati fiscali dell'azienda;
21. accesso ai sistemi telematici o informatici della PA per la trasmissione di dati o informazioni per la comunicazione di dati previdenziali dell'azienda;
22. accesso ai sistemi telematici o informatici della PA per la trasmissione di dati o informazioni per la richiesta finanziamenti;
23. gestione sistemi informatici (per esempio regole di accesso con ID e password e accessi al sistema, posta elettronica);
24. contatto con PA per la richiesta e ottenimento di autorizzazioni da parte della Pubblica Amministrazione;
25. affidamenti di incarichi a collaboratori esterni;
26. gestione del contenzioso.

9.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per le aree sensibili, anche strumentali, di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- Procedura Appalti e degli ordini di acquisto
- Procedura Gestione Cassa Contanti e modulistica relativa
- Istruzione operativa rimborso spese chilometriche
- Regolamento per la rilevazione presenze e gestione risorse umane
- Regolamento Selezione personale e progressione di carriera
- Istruzione operativa per la Gestione dei servizi cimiteriali ed illuminazione votiva.
- Procedura per la gestione dell'erogazione dei servizi tecnici.
- Disciplinare Interno regolamento informatico.
- Piano Triennale di prevenzione della corruzione CMV servizi.
- Codice Etico e di comportamento

10.1 – I REATI SOCIETARI DI CUI ALL'ART. 25 ter D.lgs. 231/2001

La seconda categoria di fattispecie di reato che assume rilevanza con riferimento alla tipologia di attività societaria svolta comprende principalmente i reati di: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), non punibilità per particolari tenuità (art. 2621 ter c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c. così come modificato dalla Legge 69 del 2015), falso in prospetto (art. 2623c.c. che è stato abrogato dalla L. 262/2005 e il relativo reato è stato spostato nel Testo Unico sulla Finanza all'art. 173 bis), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione contabile (art. 2624 c.c. modificato dal D.Lgs n. 39/2010), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), indebita restituzione di

conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.).

La Legge 27 maggio 2015 n. 69 ha introdotto “modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari”; apportando delle modifiche al reato di false comunicazioni sociali e alle norme collegate all'interno del Codice civile.

Il Decreto legislativo 2 marzo 2023, n. 19 (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) ha esteso la responsabilità degli Enti anche alla fattispecie di cui Articolo 54 del Decreto stesso rubricata “*False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare*” inserendola all'interno dell'art. 25 ter del D.lgs. 231/2001¹³.

10.2 – AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA' SENSIBILI

Ai fini della commissione dei reati societari, si individuano le seguenti attività a rischio di commissione di reati per CMV Servizi S.r.l.:

1. gestione e coordinamento delle attività legate alla produzione e diffusione delle informazioni societarie (bilancio civilistico, nota integrativa, relazione sulla gestione, relazione accompagnatoria);
2. predisposizione del bilancio e della nota integrativa e di tutte le altre comunicazioni sociali previste dalla legge;
3. gestione e coordinamento delle attività legate al corretto funzionamento degli Organi Sociali e ai rapporti tra gli stessi;
4. gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui quest'ultimo potrebbe esercitare il controllo;
5. gestione del ciclo attivo e del ciclo passivo.

Per CMV le funzioni aziendali a rischio di commissione di tale tipologia di reati sono state individuate nell'Amministratore Unico/CDA, nella Segreteria di Direzione, nel Responsabile Tecnico e nella Divisione amministrativa.

Con riferimento all'attività della Società ed ai reati presupposto di corruzione fra privati, i processi aziendali maggiormente interessati sono quelli che si occupano in via diretta dei rapporti con la clientela attuale e potenziale, in particolare:

1. offerte e contratti di acquisto e/o vendita, omaggi e sponsorizzazioni, acquisto consulenze;
2. gestione dei rapporti con i fornitori e clienti;

¹³ La norma recita: 1. *Chiunque, al fine di far apparire adempite le condizioni per il rilascio del certificato preliminare di cui all'articolo 29, forma documenti in tutto o in parte falsi, altera documenti veri, rende dichiarazioni false oppure omette informazioni rilevanti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.* 2. *In caso di condanna ad una pena non inferiore a mesi otto di reclusione segue l'applicazione della pena accessoria di cui all'articolo 32-bis del codice penale.* Detta fattispecie non si ritiene rilevante per CMV servizi.

3. gestione degli approvvigionamenti;
4. selezione ed assunzione per personale;
5. gestione dei rapporti con enti certificatori;
6. gestione rapporti con le Parti terze (es. cooperative).

In particolare, le funzioni aziendali chiamate a svolgere le suddette attività sono l'Amministratore Unico/Cda, l'Ufficio Acquisti, l'Ufficio Sistemi Integrati SQA, l'Ufficio Amministrativo, l'Ufficio Servizi cimiteriali.

10.3 – PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per le aree sensibili, anche strumentali, di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- Procedura Appalti e degli ordini di acquisto
- Procedura Gestione Cassa Contanti e modulistica relativa
- Istruzione operativa rimborso spese chilometriche
- Regolamento per la rilevazione presenze e gestione risorse umane
- Regolamento Selezione personale e progressione di carriera
- Istruzione operativa per la Gestione dei servizi cimiteriali ed illuminazione votiva.
- Procedura per la gestione dell'erogazione dei servizi tecnici.
- Piano Triennale di prevenzione della corruzione CMV servizi.
- Codice Etico e di comportamento

11 - REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO - ARTICOLO 25 BIS DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001N. 231

I reati previsti dall'art. 25 bis del D.lgs 231/2001 sono: Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); alterazione di monete (art. 454 c.p.); spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Il 27 luglio è entrato in vigore il Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125 – Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI.

Questo Decreto ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale relativi ai delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, di cui all'art. 25-bis del D. Lgs. 231 (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento).

In particolare:

- ha aggiunto il secondo e terzo comma all'art. 453 c.p. (Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate), estendendo la responsabilità penale al caso di indebita fabbricazione di quantitativi di monete in eccesso, da parte di chi sia autorizzato alla produzione delle medesime ma abusi degli strumenti o dei materiali nella sua disponibilità;
- ha modificato il testo dell'art. 461 c.p. (Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata), inserendo espressamente i dati (in aggiunta alle filigrane ed ai programmi informatici) nel novero degli strumenti destinati alla falsificazione. Viene anche precisato che il reato sussiste anche quando tali strumenti non abbiano nella falsificazione la propria destinazione esclusiva.

11.1 – AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA' SENSIBILI

Le attività in cui si può realizzare uno dei reati sopra menzionati sono:

1. la gestione di flussi di denaro contante, la gestione della cassa economale, le regole per accettare ed effettuare pagamenti;
2. l'utilizzo della marca da bollo.

In particolare, la funzione aziendale chiamata a svolgere le suddette attività è l'Ufficio Amministrativo.

11.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per le aree sensibili, anche strumentali, di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- Procedura Gestione Cassa Contanti e modulistica relativa
- Codice etico e di comportamento

12 - REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO - ARTICOLO 25-OCTIES DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.

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

L'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, reca l'attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concerne la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo. Il D.lgs. 25 maggio 2017 n. 90, ha modificato la disciplina in materia di prevenzione dell'uso del sistema finanziario ai fini di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo e ha ribadito l'applicabilità dell'art. 25-octies del D.lgs. 231/2001.

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) (abrogato dal D.Lgs. 231/07, art. 64, co. 1, let. f);- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) (abrogato dal D.Lgs. 231/07, art. 64, co. 1, let. f);- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

12.1- AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA' SENSIBILI

Le attività in cui si può realizzare uno dei reati sopra menzionati sono:

- assunzione del personale;
- gestione dei flussi finanziari;
- gestione della contabilità;
- rapporti con le Parti terze;
- gestioni dei contratti di acquisto e/o di vendita dei servizi.

Le funzioni aziendali che intervengono nei predetti processi sono l'Amministratore Unico/CDA, l'Ufficio Acquisiti, l'Ufficio Amministrativo, l'Ufficio Servizi Cimiteriali.

12.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per le aree sensibili, anche strumentali, di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- Procedura Appalti e degli ordini di acquisto
- Procedura Gestione Cassa Contanti e modulistica relativa
- Istruzione operativa rimborso spese chilometriche
- Regolamento per la rilevazione presenze e gestione risorse umane
- Regolamento Selezione personale e progressione di carriera
- Istruzione operativa per la Gestione dei servizi cimiteriali ed illuminazione votiva.
- Procedura per la gestione dell'erogazione dei servizi tecnici.
- Piano Triennale di prevenzione della corruzione CMV servizi.
- Codice Etico e di comportamento

13 - I REATI RELATIVI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO - OMICIDIO E LESIONI COLPOSI - ART. 25 SEPTIES DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001

Con l'introduzione nel Decreto Legislativo 231 del 2001 dell'art. 25 septies, da ultimo modificato dall'art. 300 Decreto legislativo 81 del 2008 e dal Decreto legislativo 106 del 2009, assumono rilevanza i comportamenti colposi tenuti in violazione delle norme di sicurezza ed igiene sul lavoro che abbiano cagionato lesioni colpose gravi o gravissime ovvero la morte di soggetti che prestano la propria attività in via diretta o anche indiretta (ad esempio nel caso di subappalti) in favore della Società.

In tale contesto assume primario rilievo il Testo Unico sulla Salute e la Sicurezza sul Lavoro, ossia il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, di “Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”. Tale decreto prevede all'art. 30 quanto segue. (sul punto, cfr. anche quanto modificato dal D.Lgs. 106 del 2009 con particolare riferimento alla gestione delle deleghe).

Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma precedente deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività.

Il Modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare e sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o alla norma UNI EN ISO 45001:2018 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

11.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA' SENSIBILI

Le attività sensibili per la commissione di questa tipologia di reati sono individuate nelle attività svolte nella gestione di impegni connessi alla salvaguardia della sicurezza sul lavoro.

Tutte le funzioni aziendali sono coinvolte nelle tematiche sulla sicurezza e salute sul lavoro e pertanto tutti i dipendenti e collaboratori esterni sono tenuti a rispettare le procedure implementate dalla Società.

11.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE

Oltre al Codice Etico e di comportamento, il modello prevede procedure specifiche per la gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro, che siano conformi ai requisiti indicati dalla legislazione vigente in materia o volontariamente sottoscritti dall'Azienda.

Visto quanto sopra definito dal Decreto legislativo 81 del 2008, sono quindi parte integrante del modello il Documento Valutazione Rischi (DVR), contenente una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, nella quale sono specificati la metodologia utilizzata per la valutazione, la descrizione delle attività presenti, l'analisi e la valutazione dei rischi per singola tipologia di mansione ed operazione, l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, gestionali) di prevenzione e protezione in atto, la programmazione e predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione correttive e di miglioramento, l'individuazione delle misure informative, formative e di addestramento dei lavoratori.

Sono infine definite le procure e deleghe di funzioni a soggetti dotati delle necessarie competenze.

In caso di emergenza pandemica, tutti i dipendenti e collaboratori devono attenersi ai protocolli di sicurezza per il contenimento del rischio biologico (es. emergenza da COVID 19).

Pertanto, quale presidio di controllo per le aree sensibili di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- DVR unitamente a tutte le procedure e le istruzioni operative in materia di sicurezza e di prevenzione del contagio da COVID - 19;
- Codice Etico e di comportamento.

14 - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI – ARTICOLO 24 BIS DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

A seguito della ratifica ed esecuzione, da parte dello Stato italiano, della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, il Legislatore, con Legge 18 marzo 2008, n. 48, ha introdotto nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, l'art. 24 *bis* sui delitti informatici e il trattamento illecito di dati.

Le fattispecie di reato sono quelle previste dagli articoli 491 bis c.p. "Documenti informatici"; 615 ter c.p. "Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico"; 615 quater c.p. "Detenzione e diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici o telematici"; 615 quinquies c.p. "Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico"; 617 quater c.p. "Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche"; 617 quinquies c.p. "Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche"; 635 bis c.p. "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici"; 635 ter c.p. "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente

pubblico o comunque di pubblica utilità”; 635 quater c.p. “Danneggiamento di sistemi informatici o telematici”; 635 quinquies c.p. “Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità”; 640 quinquies c.p. “Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica”; articolo 1, co.11, DL n.105/2019 “Reato di ostacolo o condizionamento dei procedimenti per la Sicurezza Cibernetica e delle relative attività ispettive e di vigilanza”.

14.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI

Atteso che l’utilizzo dello strumento informatico è da ritenersi imprescindibile nell’ambito di tutti i settori della Società, le attività sensibili di reato sono nello specifico la corretta implementazione delle indicazioni contenute in un documento contenente i contenuti minimi di sicurezza applicati, soprattutto in riferimento alle regole di accesso con ID e password ai sistemi informatici, nonché la gestione dei sistemi informativi.

Tutte le funzioni aziendali sono coinvolte nelle tematiche sulla sicurezza informatica e pertanto tutti i dipendenti e collaboratori esterni sono tenuti a rispettare le procedure implementate dalla Società.

14.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per le aree sensibili di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- Disciplinare Interno regolamento informatico;
- Codice etico e di comportamento

15 - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D’AUTORE - ARTICOLO 25 NOVIES DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

I principali reati presupposto rientranti nell’area in materia di violazione del diritto di autore inseriti dal Legislatore sono: art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un’opera dell’ingegno protetta, o di parte di essa; art. 171, l. 633/1941 comma 3: reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l’onore o la reputazione; art. 171-bis l. 633/1941 comma 1: abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori; art. 171-bis l. 633/1941 comma 2: riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati; art. 171-ter l. 633/1941: abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell’ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere

tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; art. 171-septies l. 633/1941: mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione; art. 171-octies l.633/1941: fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale.

15.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA' SENSIBILI

Data la natura delle attività di CMV SERVIZI le attività sensibili sono quelle relative alla gestione delle licenze di software.

Tutte le funzioni aziendali sono coinvolte nelle tematiche sulla sicurezza informatica e pertanto tutti i dipendenti e collaboratori esterni sono tenuti a rispettare le procedure implementate dalla Società.

15.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per le aree sensibili di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- Disciplinare Interno regolamento informatico;
- Codice etico e di comportamento

16 - REATI AMBIENTALI- ARTICOLO 25 UNDECIES DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

I principali reati presupposto rientranti nell'area tutela ambientale riguardano l'applicazione delle Direttive 2008/99 e 2009/123, che danno seguito all'obbligo imposto dall'Unione europea di incriminare comportamenti fortemente pericolosi per l'ambiente. Il provvedimento entra in vigore il 16 agosto 2011 introducendo l'art. 25-undecies del Decreto legislativo 231 del 2001. I reati ambientali sono stati poi modificati con la Legge 22 maggio 2015, n.68. e dal D.Lgs. n. 21/2018.

In particolare, sono citati i seguenti reati:

- Codice penale¹⁴
- articolo 727-bis
- articolo 733-bis
- articolo 452-bis
- articolo 452-quater

¹⁴ Art. 727-bis c.p. - Uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 727-bis del codice penale per specie animali o vegetali selvatiche protette si intendono quelle indicate nell'allegato IV della direttiva 92/43/CE e nell'allegato I della direttiva 2009/147/CE.

Art. 733-bis c.p. - Danneggiamento o deterioramento di habitat. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 733-bis del codice penale, per 'habitat all'interno di un sito protetto si intende qualsiasi habitat di specie per le quali una zona sia classificata come zona a tutela speciale a norma dell'articolo 4, paragrafi 1 o 2, della direttiva 79/409/CE, o qualsiasi habitat naturale o un habitat di specie per cui un sito sia designato come zona speciale di conservazione a norma dell'articolo 4, paragrafo 4, della direttiva 92/43/CE.

¹⁴ D.Lgs 1° marzo 2018 n. 21 per gli art. 25-undecies in materia di reati ambientali, nel quale il richiamo all'art. 260 del d.lgs. 152/2006 va ora inteso come richiamo all'art. 452-quaterdecies c.p. (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti).

- articolo 452-quinquies
- articolo 452-sexies
- articolo 452-octies
- articolo 452-quaterdecies¹⁵

- Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152
 - articolo 29-quattordecies
 - articolo 137
 - articolo 256
 - articolo 257
 - articolo 258
 - articolo 259
 - articolo 260-bis
 - articolo 279

- Legge 7 febbraio 1992, n. 150 (*Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione*)
 - articolo 1
 - articolo 2
 - articolo 3-bis
 - articolo 6

- Legge 28 dicembre 1993, n. 549 (*Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente*)
 - articolo 3

- Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202 (*Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni*)
 - articolo 8
 - articolo 9

16.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA' SENSIBILI

Con riferimento ai reati presupposto sopra definiti, i processi aziendali maggiormente interessati e a rischio sono quelli relativi alla:

1. gestione della conformità legislativa;
2. scarico di acque reflue da processo in fognatura previo passaggio in depuratore;
3. scarico di acque di prima pioggia o in fognatura o in pozzi perdenti;

¹⁵ D.Lgs 1° marzo 2018 n. 21 per gli art. 25-undecies in materia di reati ambientali, nel quale il richiamo all'art. 260 del d.lgs. 152/2006 va ora inteso come richiamo all'art. 452-quaterdecies c.p. (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti).

4. gestione del servizio smaltimento dei rifiuti derivanti dalla gestione cimiteriale;
5. gestione dei contratti con trasportatori e smaltitori;
6. gestione emissioni in atmosfera;

16.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per le aree sensibili di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti misure:

- formazione a tema ambientale a prevenzione del punto 1.
- Analisi chimiche su campioni prelevati per i punti 2 e 3 (in evidenza a CMV Servizi per quello che riguarda il punto 2 in quanto l'impianto è in gestione a terzi).
- Verifica autorizzazioni al trasporto e allo stoccaggio/recupero dei soggetti della filiera dei rifiuti per i punti 4 e 5
- Verifica documenti ricevuti per evidenza in quanto l'unico impianto funzionante è in gestione a terzi per il punto 6.

17 - REATI¹⁶ RELATIVI ALL'IMPIEGO DI STRANIERI PRIVI DI PERMESSO DI SOGGIORNO - ARTICOLO 25 DUODECIES DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Con il D.Lgs. n. 109 del 2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012) è stato inserito nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", ampliando quindi le fattispecie di reato che possono portare alla responsabilità amministrativa delle imprese in sede penale. Il riferimento puntuale è all'art. 22 comma 12 del D.lgs. 286/98 disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.

In particolare, si fa riferimento al datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, oppure sia revocato o annullato. Le sanzioni previste sono di tipo pecuniario e da 100 a 200 quote, con un limite di 150.000 euro.

La Legge 161/2017 introduce l'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 all'articolo 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001.

I delitti richiamati sono relativi alle condotte di chi promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato.

Per le società la Legge 161/2017 prevede, dunque, la sanzione pecuniaria da 400 a 1.000 quote e da 100 a 200 quote per i delitti connessi all'immigrazione clandestina di cui, rispettivamente, all'articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, e all'articolo 12, comma 5, del D.Lgs. 286/1998.

17.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA' SENSIBILI

¹⁶ Modificati dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161

Con riferimento alle attività della Società ed ai reati presupposto sopra definiti, i processi e le attività aziendali maggiormente interessati sono quelli relativi:

1. assunzione del personale e gestione del personale.

Le funzioni aziendali che vengono coinvolte sono l'Amministratore Unico/CDA e l'Ufficio Risorse Umane.

17.2 - PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per le aree sensibili di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- Regolamento per la rilevazione presenze e gestione risorse umane
- Regolamento Selezione personale e progressione di carriera
- Codice etico e di comportamento.

18 - REATI¹⁷ TRIBUTARI EX ART. 25-QUINQUESDECIES D.LGS. 231/2001

Il 24 dicembre 2019, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge di conversione 157/2019, è stato definitivamente approvato il D.L. 124/2019, il c.d. Decreto Fiscale intitolato "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", che ha introdotto tra i reati "231" le seguenti fattispecie:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).

In particolare, è stato aggiunto al D.lgs. 231/2001, l'art. 25-quinquiesdecies, rubricato "reati tributari".

Il D.lgs. n.75 del 14 luglio 2020 "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ha inserito nell'Art. 25-quinquiesdecies il comma 1-bis "In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000 n.74, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro".

Il D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 ha inoltre inserito tra i reati presupposto:

- La dichiarazione infedele (art.4 D.lgs. 74/2000);
- L'omessa dichiarazione (art.5 D.lgs. 74/2000);
- L'indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000).

¹⁷ Modificati dal D.Lgs. n. 75/2020

L'applicazione del comma 1-bis sembra interessare solo enti di grandi dimensioni e forza economica e solo condotte fraudolente su scala internazionale: queste fattispecie pertanto non si ritengono applicabili a CMV Servizi.

18.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA' SENSIBILI

Con riferimento alle attività della Società ed ai reati presupposto sopra definiti, i processi e le attività aziendali maggiormente interessati sono quelli relativi a:

1. predisposizione del bilancio e della nota integrativa e di tutte le altre comunicazioni sociali previste dalla legge
2. Gestione della fatturazione;
3. Gestione della contabilità;
4. Gestione degli adempimenti fiscali.

Le funzioni aziendali che vengono coinvolte sono l'amministratore unico/CDA, l'ufficio amministrativo, l'ufficio acquisti, eventuali professionisti esterni incaricati (es. commercialista/fiscalista).

18.2 – PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per le aree sensibili di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- Procedura Gestione processi amministrativi
- Codice Etico e di comportamento

19 - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Con L. 3 agosto 2009, n. 116 è stata ratificata la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003.

L'art. 4 comma 1 della predetta Legge ha introdotto nel Decreto l'art. 25 decies rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

19.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA' SENSIBILI

Con riferimento alle attività della Società ed al reato presupposto sopra definito, l'attività aziendale che viene interessata è:

1. la gestione contenziosi giudiziari (civili, penali ed amministrativi);

Le funzioni coinvolte sono l'amministratore unico/CDA, la funzione affari generali/legali

19.2 - PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per l'area sensibile di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- Codice Etico e di comportamento

- Piano Triennale per la prevenzione della corruzione.

20 - DELITTI¹⁸ IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI EX ART. 25--OCTIES.1, D.LGS. 231/2001

In data 29 novembre è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 184/2021. Si tratta di un intervento finalizzato ad adeguare la normativa interna alla Direttiva n. 2019/713/UE relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti.

Il D.Lgs. 184/2021 ha introdotto tra i reati “231” le seguenti fattispecie:

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.).

In particolare, è stato aggiunto al D.lgs. 231/2001, l’art. 25-octies.1, rubricato “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”.

20.1 - AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO – ATTIVITA’ SENSIBILI

Con riferimento alle attività della Società ed ai reati presupposto sopra definiti, i processi e le attività aziendali maggiormente interessati sono quelli relativi a:

1. Gestione dei pagamenti;
2. Gestione delle carte di credito e di debito aziendale.

Le funzioni aziendali coinvolte nella gestione dei predetti processi sono l’amministratore Unico/CDA e l’Ufficio Amministrativo.

20.2 - PROTOCOLLI E PROCEDURE

Quale presidio di controllo per le aree sensibili di cui al paragrafo che precede CMV ha adottato le seguenti procedure/regolamenti/Istruzioni operative:

- Codice etico e di comportamento
- Procedura Gestione Cassa Contanti e modulistica relativa
- Istruzione operativa rimborso spese chilometriche

¹⁸ Introdotti dal D.Lgs. 184/2021

