

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 1, LETT. A) DEL
DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

Ed. #	Rev. #	Data	Approvato da	Firma
00	00	19/12/2016	Consiglio di Amministrazione	
00	01	16/06/2020		

Indice

1. Il Decreto Legislativo n.231/2001 e la normativa rilevante	4
1.1. Introduzione	4
1.2. Tipologie di reato rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001	6
1.2.1. <i>Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)</i>	6
1.2.2. <i>Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis)</i>	6
1.2.3. <i>Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)</i>	7
1.2.4. <i>Delitti in materia di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25 bis)</i> ..	7
1.2.5. <i>Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)</i>	7
1.2.6. <i>Reati societari (25 ter)</i>	8
1.2.7. <i>Terrorismo ed eversione (25 quater)</i>	8
1.2.8. <i>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1) e Delitti contro la personalità individuale (25 quinquies)</i>	9
1.2.9. <i>Abusi di mercato (25 sexies)</i>	9
1.2.10. <i>Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (25 septies)</i>	10
1.2.11. <i>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (25 octies)</i> 10	
1.2.12. <i>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 nonies)</i>	10
1.2.13. <i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)</i>	10
1.2.14. <i>Reati ambientali (art. 25 undecies)</i>	10
1.2.15. <i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare (art. 25 duodecies)</i>	11
1.2.16. <i>Reati transnazionali</i>	11
1.3. Condizione esimente	11
1.4. Le linee guida Confindustria	12
2. Il modello	13
2.1. La costruzione del Modello	13
2.2. La funzione del Modello	13
2.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello	14
2.4. L'adozione del Modello e successive modifiche	15
2.5. Il Codice Etico e la sua correlazione col Modello	15
3. Organizzazione e struttura aziendale	16
3.1. Il profilo dell'Azienda	16
3.2. Il ramo riscaldamento	16
3.3. Il ramo climatizzazione estiva	16

3.4.	Il ramo pubblica illuminazione	16
3.5.	Il ramo fonti energia rinnovabili.....	17
3.6.	Organigramma	17
4.	Sistema di gestione dei flussi finanziari	18
4.1.	Principi generali	18
5.	Regolamento dell’Organismo di Vigilanza	19
5.1.	Premessa	19
5.2.	Identificazione dell’Organismo di Vigilanza.....	19
5.3.	Finalità e ambito di applicazione.....	20
5.4.	Nomina e composizione dell’Organismo di Vigilanza.....	20
5.5.	Obblighi di riservatezza dei componenti dell’Organismo di Vigilanza.....	21
5.6.	Durata in carica e sostituzione dei componenti dell’Organismo di Vigilanza	21
5.7.	Convocazione e deliberazione dell’Organismo di Vigilanza	22
5.8.	Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	22
5.9.	Reporting dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari	24
5.10.	Reporting verso l’Organismo di Vigilanza	24
5.11.	Responsabilità dell’Organismo di Vigilanza	26
5.12.	Relazioni delle Attività Svolte.....	26
5.13.	Modifiche del regolamento	26
6.	La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	27
6.1.	Formazione dei Dipendenti	27
6.2.	Selezione ed informazione dei Consulenti e dei Partner.....	27
7.	Sistema disciplinare	28
7.1.	Introduzione	28
7.2.	Condotte rilevanti e violazioni	28
7.3.	Illeciti disciplinari	29
7.4.	Sanzioni - Generalità.....	29
7.5.	Sanzioni – Destinatari	29
7.6.	Sanzioni - Misure.....	30
7.7.	Accertamento, Procedimento ed Organi	31
8.	Legenda	32

1. Il Decreto Legislativo n.231/2001 e la normativa rilevante

1.1. Introduzione

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto per la prima volta in Italia, la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

L'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 individua i soggetti destinatari della norma, in osservanza di quanto disposto nella legge-delega, il cui comma 1 dell'art. 11.

Il medesimo articolo inoltre, nel comma 2, specifica che *“per persone giuridiche si intendono gli enti forniti di personalità giuridica eccettuati lo Stato e gli altri enti pubblici che esercitano pubblici poteri”*. Il legislatore, pertanto, dal combinarsi di queste due disposizioni ha ritenuto di dover applicare la responsabilità amministrativa sia agli enti a soggettività privata, sia a quelli a soggettività pubblica. Il D. Lgs. 231/2001, art. 1, pertanto, esclude espressamente la sua applicazione *“allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*. Sono compresi invece nella disciplina del D. Lgs. 231/2001 gli enti a soggettività pubblica ma privi di pubblici poteri ed i cosiddetti enti pubblici economici.

Gli art. 5, 6, 7 ed 8 del D. Lgs. 231/2001 determinano i casi di responsabilità dell'ente.

Ai fini dell'individuazione di tale responsabilità occorrerà che i reati siano stati commessi nell'interesse od a vantaggio dell'ente stesso:

- i. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso salvo che l'ente provi che:
 - a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto (i) che precede quando la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Mentre è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della

commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso l'ente però non risponde qualora le persone sopra indicate ai punti (i) e (ii) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai fini della responsabilità dell'ente, qualora l'autore dell'illecito sia un soggetto definito "*in posizione apicale*" che dunque ha agito per l'ente avendo competenza a impegnarlo, la colpevolezza dell'ente è presunta, a meno che l'ente non sia in grado di dimostrare:

- di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- di aver vigilato sul corretto funzionamento e sulla rispettosa osservanza di tali modelli, attraverso un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che il comportamento che ha causato il reato è stato attuato dal soggetto in posizione apicale eludendo fraudolentemente i citati modelli di organizzazione e controllo.

Qualora invece la commissione del reato sia opera di soggetti "*sottoposti all'altrui direzione*", perché si configuri la responsabilità in capo all'ente è necessario il verificarsi delle seguenti condizioni:

- colpevolezza del soggetto subordinato;
- la commissione del reato nell'interesse od a vantaggio dell'ente;
- l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti posti in posizione apicale.

In particolare, il comma 1 dell'art. 7 del D. Lgs. 231/2001 indica che "*l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*", mentre il comma 2 dello stesso articolo prevede che in ogni caso non sia configurabile inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza laddove l'ente abbia "*adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La disposizione dell'art. 8 del D. Lgs. 231/2001 chiarisce come quello dell'ente sia un titolo autonomo di responsabilità, rispetto a quella dell'autore del reato, non solidale con quest'ultimo, anche se presuppone la commissione di un reato da parte di una persona operante al suo interno, nel suo interesse o vantaggio.

Trattandosi di un titolo autonomo di responsabilità, fa capo direttamente all'ente e si aggiunge ad altre eventuali forme di responsabilità patrimoniale originate da fatto illecito previste dagli artt. 190 e 197 del codice penale.

Inoltre, il comma primo dell'art. 8 afferma che sussiste la responsabilità dell'ente anche quando l'autore del reato non sia stato identificato. Ciò per evitare una impunità dell'ente in quei casi in cui la complessità della struttura organizzativa interna potesse essere di ostacolo all'individuazione della responsabilità della commissione dell'illecito in capo a uno specifico soggetto, ma risultasse comunque accertata la commissione di un reato.

La responsabilità dell'ente resta ferma anche nel caso in cui il reato sussista, ma subisca una vicenda estintiva.

L'unica ipotesi d'estinzione della responsabilità a carico dell'ente è data dall'amnistia, intervenendo la quale, non potrà procedersi neanche nei confronti di quest'ultimo.

Al fine di eliminare e/o limitare dunque la responsabilità dell'ente, appare opportuno e necessario adottare un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire i reati, e a verificare l'esistenza ed il funzionamento dei relativi organismi di controllo preventivo e vigilanza all'interno dell'ente, dotati di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, onde poter permettere allo stesso ente di essere considerato esente da responsabilità.

1.2. Tipologie di reato rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001

1.2.1. Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)

Il Decreto si riferisce, innanzitutto (artt.24 e 25), ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640, 2° comma, n°1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art.640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.640-ter c.p.);
- concussione (art.317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319 – bis c.p.)
- corruzione in atti giudiziari (art.319-ter 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, corruzione e istigazione alla corruzione dimembri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);

1.2.2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis)

La Legge 18 marzo 2008 n°48 ha inserito nel Decreto l'art.24-bis riguardante i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati, ed in particolare:

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491bis c.p.)
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615quater c.p.)
- diffusione ed installazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615quinquies c.p.)
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635ter c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635quinquies c.p.)
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640quinquies c.p.)

1.2.3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

- Associazione per delinquere (416 c.p.)
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (416 bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (416 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR n. 309/1990).
- Termini di durata massima delle indagini preliminari (407 comma 2 lettera a) n. 5 c.p.p.)

1.2.4. Delitti in materia di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25 bis)

I reati di seguito indicati sono stati introdotti con l'inserimento dell'art. 25-bis del D.Lgs. 231/01 ad opera dell'art. 6 del D.L. 25 settembre 2001 n. 350, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001 n. 409:

- 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 la norma (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 (473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.)

1.2.5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)

(Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (513 bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (517 ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (517 quater c.p.)

1.2.6. Reati societari (25 ter)

Il D.Lgs. 28 marzo 2002 n°61 ha integrato il Decreto con l'art.25-ter (in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n°262, che ha inserito tra i reati presupposti l'art.2629 bis, c.c., in tema di omessa comunicazione del conflitto di interessi), che prevede la punibilità dei cosiddetti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art.2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art.2622 c.c.);
- impedito controllo (art.2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art.2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art.2627 c.c.);
- illecite operazioni su azioni o quote sociali e della società controllante (art.2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 - bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art.2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (2635 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 c.c.);

1.2.7. Terrorismo ed eversione (25 quater)

L'art.3 della Legge 14 gennaio 2003, n°7 ha introdotto nel Decreto, con l'art.25-quater, la punibilità dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle Leggi speciali.

Delitti previsti dal Codice Penale

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento 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.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 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.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.)
- Banda armata, formazione e partecipazione; assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.)

Dell'ordine democratico previsti dalle Leggi Speciali

- Altre disposizioni specificamente dirette alla prevenzione dei reati commessi con finalità di terrorismo, sono contenute nella L. 10 maggio 1976, n. 342, in materia di repressione di delitti contro la sicurezza della navigazione aerea, nella L. 28 dicembre 1989, n. 422, in materia di repressione dei reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e dei reati diretti contro la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma intercontinentale, nell'art. 5 Decreto Legge 625/1979 (pentimento operoso).

Delitti con finalità di terrorismo posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York del 9 Dicembre 1999*1.2.8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1) e Delitti contro la personalità individuale (25 quinquies)*

L'articolo 3 della legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha aggiunto l'art. 25-quater.1, introducendo il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

L'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228 ha introdotto nel Decreto l'art. 25-*quinquies*, il quale prevede l'applicazione delle relative sanzioni agli Enti i cui esponenti commettano reati contro la personalità individuale (se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati considerati nel presente paragrafo, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività).

Di seguito si riportano i reati compresi negli articoli 25 quater.1 e 25 quinquies del D. Lgs 231/2001:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (603 bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (609 undecies c.p.).

1.2.9. Abusi di mercato (25 sexies)

L'art.9 della Legge n°62 del 18 aprile 2005 ha integrato il Decreto con l'art.25-sexies inerente i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (artt.184 e 185 del D.Lgs. n°58/1998).

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF)
- L'illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF)
- L'illecito amministrativo di manipolazione di mercato (art. 187-ter TUF).

1.2.10. Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (25 septies)

L'art.9 della Legge n°123 del 3 agosto 2007 ha integrato il Decreto con l'art.25-septies, poi modificato dall'art. 300 del D.Lgs. n°81/2008 (cosiddetto "Test o Unico sulla Sicurezza), inerente ai reati:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);

1.2.11. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (25 octies)

Il D.Lgs. n°231 del 21 novembre 2007 ha introdotto nel Decreto, con l'art.25-octies, la normativa concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo. Ne consegue che l'ente potrà essere punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o un vantaggio per l'ente stesso.

Si fornisce qui di seguito una sintetica descrizione degli elementi costitutivi dei reati in oggetto:

- 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.)

1.2.12. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 nonies).

- Art. 171 I comma lettera a) bis e III comma legge 22 aprile 1941, n. 633
- Art. 171-bis legge 22 aprile 1941, n. 633
- Art. 171-ter legge 22 aprile 1941, n. 633
- Art. 171-septies legge 22 aprile 1941, n. 633
- Art. 171-octies legge 22 aprile 1941, n. 633

1.2.13. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (377 bis c.p.)

1.2.14. Reati ambientali (art. 25 undecies)

- Inquinamento ambientale (art. 452 – bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 – quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (452 quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (452 sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (452 octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (727 bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.)
- Sanzioni penali (Articolo n .137 commi 2,3,5,11,13 D. Lgs. 152/2006)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (Art. n . 256 commi 1 lett. a) e b), 3, 5 e 6 D. Lgs. 152/2006)
- Bonifica dei siti (Art. n . 257 commi 1 e 2 D. Lgs. 152/2006)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (Art. 258 comma 4 D. Lgs. 152/2006)
- Traffico illecito di rifiuti (Art. n . 259 comma 1 D. Lgs. 152/2006)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. n . 260 commi 1 e 2 D. Lgs. 152/2006)

- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (Art. n. 260 bis commi 6,7,8 D. Lgs. 152/2006)
- Sanzioni (Art. n. 279 comma 5 D. Lgs. 152/2006)
- Articolo 1 commi 1 e 2 legge 7 febbraio 1992 n. 150
- Articolo 2, commi 1 e 2 legge 7 febbraio 1992 n. 150
- Articolo 3bis legge 7 febbraio 1992 n. 150
- Articolo 6 comma 4 legge 7 febbraio 1992 n. 150
- Articolo 3 comma 6 legge 28 dicembre 1993, n. 549
- Inquinamento doloso (art. 8 commi 1 e 2 D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202)
- Inquinamento colposo (art. 9 commi 1 e 2 D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202)

1.2.15. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (articolo 22 D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286)

1.2.16. Reati transnazionali

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990 n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (art. 377 bis e 378 c.p.);

1.3. Condizione esimente

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto, l’ente può usufruire di una forma di esonero dalla propria responsabilità se dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di detti illeciti penali.

Questo sistema prevede l’istituzione di un organo di controllo interno all’ente, denominato Organismo di Vigilanza (OdV), avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull’aggiornamento del Modello.

Affinché detto Modello abbia una reale efficacia esimente è necessario che istituisca anche un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure del Modello stesso.

1.4. Le linee guida Confindustria

Il presente Modello è stato redatto sulla base delle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n°231/2001” (edizione del 31 marzo 2008 e revisione 2014), emanate da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia, che possono essere così riassunte e schematizzate:

- individuazione delle aree di rischio volta a verificare in quale area aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
 - o codice etico;
 - o sistema organizzativo;
 - o procedure manuali ed informatiche;
 - o poteri autorizzativi e di firma;
 - o sistemi di controllo e gestione;
 - o comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- o verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- o separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo);
- o documentazione dei controlli.
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili come segue:
 - o autonomia ed indipendenza;
 - o professionalità;
 - o continuità di azione.

Le Linee Guida elaborate da Confindustria hanno carattere generale e non assoluto ma non sono vincolanti, in quanto il presente Modello Organizzativo è stato costruito sulla base della realtà aziendale. Pertanto, è possibile che, in alcuni punti, si discosti dalle Linee Guida prese a riferimento.

2. Il modello

2.1. La costruzione del Modello

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di Confindustria.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

- 1) **“Rilevazione dello scenario”**. L’identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, deleghe, procure etc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell’ambito della struttura aziendale (Direzioni e Capi funzione) mirate all’individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi. Obiettivo di questa fase è stata l’analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità.
- 2) **“Gap analysis”**. Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

2.2. La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo consente a CPM di beneficiare dell’esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati. Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di CPM, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire alla CPM di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell’Organismo di Vigilanza sull’operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui Processi Sensibili.

Inoltre, sono state considerate le *policy* e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le *policy* e le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 2.2 e relativa al D. Lgs. 231, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole previste dal sistema di procedure già in essere in azienda.

I principi cardine a cui questo Modello si ispira sono:

- le Linee Guida di Confindustria in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei **Processi sensibili** di CPM ;
- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 -)] l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 -)] la messa a disposizione dell'organismo di vigilanza di **risorse** adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 -)] l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 -)] l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali per un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 -)] la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 -)] il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
 -)] la definizione di **poteri autorizzativi coerenti** con le responsabilità assegnate;
 -)] la **comunicazione** all'organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti.

La responsabilità del Sistema di Controllo Interno compete al Consiglio di Amministrazione, che ne fissa le linee di indirizzo e ne verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento.

A tal fine, il Consiglio si avvale dell'Organismo di Vigilanza, che ha il compito principale di seguire la dinamica e l'adeguatezza, in termini di efficacia ed efficienza, del Sistema di Controllo Interno. Il sistema di pianificazione e controllo viene inoltre implementato a livello di singola unità operativa, attraverso la produzione periodica per il vertice aziendale, di rapporti riepilogativi per sovrintendere alle attività specifiche.

2.4. L'adozione del Modello e successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, CPM ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, attraverso la quale ha istituito e nominato il proprio Organismo di Vigilanza. In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo di governo della società" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

2.5. Il Codice Etico e la sua correlazione col Modello

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Codice Etico della CPM.

L'attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico è affidata all'Organismo di Vigilanza. Ad esso è affidato il compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice Etico nella Società, monitorare l'effettiva attivazione dei principi contenuti nel documento, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini.

In considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra "Modello" e Codice Etico, in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico è uno strumento di portata generale per la promozione di una "condotta aziendale", con l'obiettivo di ribadire e di far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti economici con la Società, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività istituzionali, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato. Infatti, i comportamenti di Amministratori, dipendenti e di coloro che agiscono anche nel ruolo di consulenti, o comunque sia con poteri di rappresentanza della Società devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello e nel Codice Etico.

È opportuno sottolineare che il Modello non è un Codice Etico. Infatti, mentre il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a costituire un'esimente specifica della responsabilità dell'ente, il Codice Etico è invece uno strumento che indirizza la generalità dei comportamenti di tutti coloro che operano internamente e/o esternamente alla Società.

Conseguentemente il Codice Etico unitamente al Modello assurgono a componenti del Sistema di Controllo Interno della Società.

Le Regole di Condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, rispondono, dunque, a finalità specifiche, indirizzate alle condotte che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto. Dette regole si sostanziano in comportamenti attivi di "fare" e in comportamenti passivi di "non fare", traducendo in chiave operativa quanto espresso nel Codice Etico.

3. Organizzazione e struttura aziendale

3.1. Il profilo dell'Azienda

La CPM ha sede legale in Terni e sede amministrativa in Recanati.

La CPM svolge la propria attività nei seguenti settori:

- riscaldamento
- climatizzazione estiva
- pubblica illuminazione
- fonti di energia rinnovabili

L'azienda opera in tutto il centro Italia: Marche, Toscana, Abruzzo, Lazio, Umbria.

3.2. Il ramo riscaldamento

Attualmente CPM gestisce gli impianti termici di oltre 100 Clienti tra Amministrazioni Pubbliche ed Enti Privati nelle Marche, in Toscana, Abruzzo, Umbria e Lazio.

In virtù di tale esperienza, CPM ha maturato ed affinato una notevole capacità tecnica e metodologica, congiunta ad una continua ricerca per il migliore utilizzo dei processi tecnologici nel rispetto del dettato della Legge 10 del 09/01/91, che evidenzia come la politica dell'uso razionale dell'energia e delle materie prime energetiche è principalmente un complesso di azioni organiche dirette a promuovere il risparmio energetico, tramite l'uso appropriato delle fonti di energia, anche convenzionali, ed il miglioramento dei processi tecnologici che la utilizzano.

CPM è abilitata all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti energetici di cui all'art.1 del D.M. n.37/2008 lettere a), b), c), d), e), g), inoltre è certificata nel Sistema di Qualità ISO 9001 e ISO 14001 (Progettazione - Gestione - Manutenzione Impianti di Climatizzazione).

3.3. Il ramo climatizzazione estiva

L'attività di CPM in tale settore si articola nelle fasi di progettazione, installazione, conduzione e manutenzione impianti.

La CPM è un'impresa certificata ICIM in base al Reg. Europeo 308/2008 e smi, secondo il quale tutte le imprese con personale addetto all'installazione, manutenzione o riparazione di impianti contenenti taluni gas a effetto serra, F-Gas, devono essere in possesso di specifica certificazione rilasciata da un Organismo di Certificazione Accreditato. La struttura è composta da personale tecnico altamente qualificato, in possesso del patentino frigorista, atto a garantire una manutenzione periodica, programmata degli impianti di climatizzazione

3.4. Il ramo pubblica illuminazione

Nello stesso solco tracciato in oltre 25 anni di esperienza maturata nel settore riscaldamento, da 10 anni CPM opera nel settore della Pubblica Illuminazione. Tale settore, in forte espansione, si basa sugli asset fondamentali della continua crescita del know-how aziendale, sia in termini di risorse professionali e tecniche, sia di mezzi e strumentazione in dotazione. Anche in questo settore l'obiettivo è quello di essere unico interlocutore per la gestione, il coordinamento e la direzione lavori a cui il cliente può far riferimento in maniera costante e continuativa.

Tale modello organizzativo CPM lo garantisce anche grazie alla struttura e alle procedure interne implementate e continuamente aggiornate dal sistema di certificazione di cui si è dotata ossia ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA8000, UNI 11352, oltre ad essere in possesso delle SOA OG 10, 11, OS 3, 19, 28, 30.

La CPM, nell'espletamento del servizio di pubblica illuminazione, svolge le seguenti attività, comprese nel canone mensile, bimestrale o trimestrale:

1. Progettazione a cura di tecnici interni (Ingegneri e Lighting Designers) abilitati per:
 - a. adeguamento Normativo degli impianti (UNI-CEI);
 - b. riqualificazione tecnologica degli impianti (efficienza energetica: norme UNI e Leggi Regionali);
 - c. riqualificazione estetica del centro storico e dei siti d'interesse monumentale, artistico e culturale;
2. Manutenzione ordinaria, preventiva e programmata per minimizzare i malfunzionamenti e mantenere integro nel tempo il valore del parco impianti;
3. Fornitura di energia elettrica;
4. Pronto intervento 365 giorni l'anno, 24 ore su 24;
5. Energy manager, con funzione di consulenza per tutte le tematiche inerenti la gestione e l'ottimizzazione dell'energia;
6. Installazione di sistemi di telegestione che permettono in tempo reale il monitoraggio a distanza delle
7. utenze, effettuandone il telecontrollo e il teleallarme per ridurre al minimo il lead time dell'intervento delle squadre tecniche dislocate sul territorio;
8. Abilitazione di un numero verde per facilitare le segnalazioni di guasti e/o malfunzionamenti da parte della cittadinanza;
9. Messa a disposizione di un Sistema Informativo sia per visualizzare il Censimento completo di tutta la pubblica illuminazione, sia anche per verificare gli stati di avanzamento di tutti i lavori dalla messa a norma al Pronto intervento, il tutto consultabile comodamente dal proprio PC, ovunque ci sia una connessione Internet.

3.5. Il ramo fonti energia rinnovabili

CPM dal 2006 è una ESCO (Energy Service Company), in grado quindi di fornire una consulenza, progetto esecutivo, finanziamento e gestione di impianti alimentati con Fonti di Energia Rinnovabili finalizzati sia all'efficienza energetica, sia alla diminuzione dell'impatto ambientale.

Questa nuova divisione Aziendale ha permesso all'Azienda di poter proporre realmente al Cliente un Servizio Energia Globale, soprattutto integrato, anche a monte della catena del Valore dei servizi energetici.

Infatti, essere in grado di utilizzare separatamente, o in modo combinato, fonti energetiche convenzionali (combustibili fossili) e rinnovabili - in misura maggiore cogenerazione e teleriscaldamento ma anche biomasse e solare/fotovoltaico - allinea decisamente l'offerta CPM alla crescente domanda da parte della Pubblica Amministrazione di impianti ad emissioni sempre più eco-compatibili e consente alla Committenza di avvalersi dei vari finanziamenti statali: sugli impianti in conto capitale e in conto energia.

3.6. Organigramma

Si faccia riferimento all'allegato.

4. Sistema di gestione dei flussi finanziari

4.1. Principi generali

L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati – quale emergente dal complesso delle disposizioni aziendali e dal sistema delle procure e deleghe esistente in CPM – risponde alla esigenza di dettare modalità di circolazione dei flussi finanziari con necessaria previsione di procedure che garantiscano per la gestione dei flussi finanziari stessi, il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità e inerenza dell'attività aziendale.

Questo sistema rappresenta la verifica che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

Le politiche aziendali adottate da CPM prevedono espressamente che nelle procedure debbano essere contemplati una serie di controlli che, in merito alla gestione delle risorse finanziarie, consentano di individuare le operazioni che possano essere oggetto di attività illecite.

La gestione delle risorse economiche e finanziarie (sia in entrata che in uscita) è basata su:

- un sistema di procure/deleghe attribuite ai livelli aziendali più alti;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- una organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;

CPM si è dotata pertanto di un sistema che garantisce:

- rispetto delle regole di correttezza;
- completa e trasparente contabilizzazione;
- osservanza scrupolosa della normativa vigente in materia;
- tracciabilità, verificabilità, legittimità, coerenza e congruità di ogni operazione previa verifica delle autorizzazioni al suo compimento.

Come già precedentemente sottolineato, CPM ha disposto, attraverso l'emanazione di apposite comunicazioni interne e circolari portate a conoscenza di tutti i soggetti interessati, le apposite procedure per l'inoltro delle richieste relative a qualsiasi tipo di spesa.

5. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

5.1. Premessa

Il Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi previsti se l'organo dirigente ha, fra l'altro *"affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali", che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7 del D. Lgs 231/2001).

5.2. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

I caratteri che l'Organismo di Vigilanza (OdV) deve possedere al fine di poter efficacemente svolgere le attività sopra elencate, possono riassumersi come segue:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Al fine, di garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, l'Organismo riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Presidente della società, informando della propria attività, su richiesta, il sindaco unico. Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni.

b) Professionalità e conoscenza della realtà aziendale

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Parimenti, i suoi membri devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della società. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

c) Continuità d'azione concepita nei seguenti termini:

-) effettività dell'attività di controllo;
-) frequenza temporale delle azioni intraprese tali da consentire all'OdV di ravvisare in tempo utile eventuali situazioni anomale o rischiose.

L'OdV deve infine:

- vigilare costantemente sull'attuazione del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- verificare l'effettiva attuazione del Modello garantendone il costante aggiornamento;
- essere referente qualificato, costante e super partes per tutto il personale della Società e per il Management, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

5.3. Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina il funzionamento dell'OdV di CPM, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione avente funzioni di Vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del Modello adottato dalla CPM allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs 231/2001.
2. Il presente Regolamento è predisposto dall'OdV per disciplinare il proprio funzionamento, individuando, in particolare, poteri, compiti, aree di indagine e responsabilità allo stesso attribuiti.
3. Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di professionalità, onorabilità, autonomia ed indipendenza
4. A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione di staff al vertice gerarchico della CPM, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione e, in via straordinaria, al sindaco unico qualora le violazioni emerse siano riferibili agli amministratori della CPM o siano, in ogni caso, di particolare gravità.
5. L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo. All'OdV non è attribuito alcun compito operativo che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne potrebbero minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

5.4. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

1. Il Consiglio di Amministrazione decide la composizione dell'OdV, che può essere costituito in composizione monocratica o collegiale.
2. Il Consiglio di Amministrazione nomina i componenti dell'OdV, scegliendoli sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.
3. In caso di OdV monocratico, il componente unico è scelto tra soggetti esterni alla CPM. Nel caso di OdV collegiale, almeno un componente è scelto tra soggetti esterni alla CPM; gli altri componenti possono essere scelti sia tra soggetti esterni sia tra soggetti interni alla CPM, non sottoposti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.
4. In caso di OdV collegiale, il Consiglio di Amministrazione individua, tra i componenti esterni alla CPM, il Presidente dell'OdV. Al Presidente spetta il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali.
5. La nomina dell'OdV deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata. Detta nomina deve essere resa nota anche al sindaco unico.
6. Non può ricoprire la carica di componente dell'OdV, e se eletto, decade dalla carica il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della CPM.
7. Il componente dell'OdV incompatibile decade con effetto immediato alla data di accertamento dell'incompatibilità; qualora il componente dell'OdV ometta di denunciare la sopraggiunta incompatibilità, i rimanenti componenti valuteranno la gravità proponendo eventuali sanzioni (richiamate nel sistema disciplinare) al CdA. il CdA provvede alla sostituzione entro trenta giorni dalla data dell'accertata incompatibilità.

5.5. Obblighi di riservatezza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

1. I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del sindaco unico.
2. I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre, i componenti dell'OdV si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate.
3. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV viene trattata in conformità col D. Lgs 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").
4. L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dall'incarico ed eventuali provvedimenti a carattere disciplinare.

5.6. Durata in carica e sostituzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

1. Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello, nonché la continuità di azione dell'OdV, la durata dell'incarico di componente dell'OdV è fissata in n°3 anni rinnovabili con provvedimento del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, ciascun componente dell'OdV rimane in carica fino alla nomina del successore.
2. La revoca dell'OdV e di ciascun componente del medesimo compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il sindaco unico. Il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento, i componenti dell'OdV.

Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- a) L'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che rende il componente dell'OdV idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
 - b) L'attribuzione al membro dell'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità d'azione, che sono propri dell'OdV;
 - c) Un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, così come definito nel Modello;
 - d) L'applicazione al membro dell'OdV di misure cautelari restrittive della libertà individuale;
 - e) Una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'OdV, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs 231/2001;
 - f) Una sentenza di condanna a carico del componente dell'OdV, per reati non colposi.
3. Ciascun componente dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 60 giorni, da comunicarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione, al sindaco unico ed agli altri componenti dell'OdV. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'OdV il Presidente dell'OdV ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione ed al sindaco unico. Il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla sua sostituzione, sentito il sindaco unico.

5.7. Convocazione e deliberazione dell'Organismo di Vigilanza

1. L'OdV si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno da un suo componente. È fatto, in ogni caso, obbligo all'OdV di effettuare almeno quattro verifiche programmate all'anno.
2. Nel caso di OdV collegiale, la riunione dell'OdV è convocata dal Presidente, mediante avviso – contenente l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora della convocazione – da inviarsi agli altri componenti a mezzo di telefax o posta elettronica, almeno 24 ore prima della data stabilita per la riunione, o in caso di urgenza, almeno 12 ore prima di tale data.
3. Si intende, in ogni caso, validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma, partecipino tutti i componenti dell'OdV.
4. Le riunioni/verifiche dell'OdV si tengono, di regola, presso le sedi della CPM. In ogni caso, l'OdV è libero di tenere le proprie riunioni/verifiche in qualsiasi luogo, prendendo tutte le opportune cautele del caso per ottemperare ai propri obblighi di riservatezza.
5. Le riunioni/verifiche dell'OdV possono svolgersi anche in audio/video conferenza, a condizione che siano rispettati i principi di parità di trattamento ed intervento dei componenti dell'OdV.
6. Nel caso di OdV collegiale, le sue riunioni sono valide con la presenza della maggioranza dei componenti in carica e sono presiedute dal Presidente, il quale ha la facoltà di designare, di volta in volta, un segretario.
7. Nel caso di OdV collegiale, ciascun componente dell'OdV ha diritto ad un voto. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'OdV stesso. Le delibere dell'OdV sono valide se adottate con il consenso della maggioranza dei componenti dell'OdV presenti.
8. Di ogni riunione deve redigersi apposito verbale, sottoscritto dai componenti che ne cureranno la custodia.

5.8. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare sulla:

- Effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello predisposto.
- Efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo al prevenire il verificarsi di resti previsti dal Decreto e dalle successive leggi che ne estendano il campo di applicazione;
- Opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- Verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o attività sensibili), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del *management* e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
- Effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management operativo* e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;

- Verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati da cui il Decreto;
- Effettuare periodicamente verifiche mirate e anche "a sorpresa" su operazioni e atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto, il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli Organi Societari.
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tener aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
 -) Tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 -) Verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 -) Garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- Raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello.

A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*:

- a) Sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) Sui rapporti con consulenti e Partner;
 -) Promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine, coordinarsi con il responsabile della formazione;
 -) Interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
 -) Riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al sindaco unico in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'implementazione del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'Art 6 del Decreto e all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

-) Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
 - o Sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
 - o Indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi attività;
 - o Segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
-) Qualora invece, dal monitoraggio all'interno dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, sarà proprio l'OdV in esame a doversi attivare per garantire i tempi e le forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'OdV deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'OdV devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

5.9. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

L'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di comunicare:

- Il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- Lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- eventuali problematiche significative scaturite dalle attività (immediatamente);
- Relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello

L'OdV potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- a) I risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- b) Segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:
 - i. Acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - ii. Evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno essere comunicate dall'OdV al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

5.10. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte dall'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando l'OdV (con disposizione dell'OdV sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni) In particolare è istituita la casella di posta elettronica gestita direttamente dall'OdV con il seguente indirizzo:

odv231cpm@gmail.com

- I consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV mediante canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;
- L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.
- I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi

gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- Ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello;
- Alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti);
- Ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali, comunque a comportamenti non conformi con le linee di condotta adottate dalla Società;
- L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- Le segnalazioni potranno essere in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- L'uso della casella mail ha duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

Le segnalazioni relative a violazioni del Modello e ogni altra informazione relativa all'operatività dello stesso possono essere effettuate in forma orale anche mediante comunicazione telefonica ad uno dei componenti dell'OdV o in forma scritta all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito.

Si riporta di seguito un elenco di informazioni, documenti e dati (non esaustivo) che riepilogano il flusso informativo "di base" verso l'OdV :

-)} Segnalazioni esterne o interne presunte violazioni del codice etico o commissione di reati presupposto
-)} Rassegna stampa
-)} Sito Web (aree 231, trasparenza, Anticorruzione)
-)} Verbali CdA
-)} Verbali dei sindaci
-)} Bilanci + nota integrativa + revisione + sindaci
-)} Riepilogo fiscalità e tributi (da nota integrativa)
-)} Verbali audit interni Sicurezza, Qualità e Ambiente
-)} Riesame della direzione per sistemi Qualità e Ambiente
-)} Report annuale sicurezza da RSPP
-)} Verbali di verifica in cantiere dei preposti
-)} Verbali di verifica in cantiere di RSPP
-)} Verbali di eventuali Infortuni sul lavoro
-)} Budget e consuntivi di periodo
-)} Piano investimenti

-) Verbali ispezioni da PA, ricorsi
-) Aggiornamento DPS
-) Relazioni progetti finanziati da PA
-) Elenco e situazione pratiche legali
-) Incarichi a consulenti per rapporti con la PA
-) Riepilogo spese economia e ordini speciali
-) Relazione di verifica spese in economia
-) Riepilogo / Elenco gare pubbliche e negoziate
-) Riepilogo gare con utilizzo del “ribasso”
-) Riepilogo gare con varianti
-) Riepilogo pagamenti per cassa
-) Riepilogo pagamenti CC aziendali
-) Nuove assunzioni
-) Aggiornamento organigramma, mansionari, ruoli, carriere
-) Obiettivi e premi al personale e ai dirigenti
-) Riepilogo donazioni, beneficenze, sponsorizzazioni
-) Verbali Arpam o interni x valori “ambientali” fuori limiti
-) Nuove VIA o aggiornamenti
-) Relazione “progetto scarichi”
-) Riepilogo certificati verdi e bianchi
-) Elenco manutenzioni per condizionatori fluorati
-) Registrazione contabile ordine+ddt+fattura (a campione in fase di audit)
-) Recupero credito – rateizzazione (a campione in fase di audit)
-) Autorizzazioni alle PA per lavori / VIA / SCIA / espropri (a campione in fase di audit)
-) Asservimenti / accordi bonari (a campione in fase di audit)
-) Esecuzione lavori – contabilità e SAL (a campione in fase di audit)
-) Registro rifiuti (a campione in fase di audit)
-) AUA impianti (a campione in fase di audit)

5.11. Responsabilità dell’Organismo di Vigilanza

Tutti i componenti dell’OdV sono responsabili nei confronti della CPM dei danni derivanti dall’inosservanza degli obblighi di diligenza nell’adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l’espletamento del loro incarico.

5.12. Relazioni delle Attività Svolte

L’OdV dovrà relazionare periodicamente sulle attività di verifica almeno con cadenza annuale.

5.13. Modifiche del regolamento

Eventuali modifiche al presente Regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal CDA.

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

6.1. Formazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di CPM garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

- ***La comunicazione iniziale***

L'adozione del Modello viene comunicata su iniziativa dell'O.dV., a cura della Direzione, alle Rappresentanze Sindacali, al Comitato Direttivo e a tutti i Dipendenti aziendali e, a cura dei Responsabili delle varie Aree Organizzative, a tutti i consulenti presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. La Direzione allega alla comunicazione un estratto del modello organizzativo, il codice etico ed il sistema sanzionatorio.

Ai nuovi assunti unitamente al contratto individuale di lavoro, al CCNL, viene consegnata la relativa documentazione informativa relativa al modello organizzativo, corredata del codice etico e del sistema sanzionatorio.

- ***La formazione***

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 viene differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, CPM opera su livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione (comunicazione scritta iniziale, informative successive ai responsabili di funzione, consegna di specifici opuscoli,).

6.2. Selezione ed informazione dei Consulenti e dei Partner

La Direzione si fa carico di fornire ai Consulenti ed ai Partner (soggetti "esterni") delle preventive informative sulle linee aziendali e sulle procedure adottate in base al Modello organizzativo.

Effettuata la selezione dei soggetti esterni affidatari di incarichi la Direzione, per mezzo della struttura aziendale, fornisce adeguate informazioni ai Consulenti e/o Partner sui principi di prevenzione ed integrità di cui al Modello, inserendo nei relativi contratti una specifica clausola nella quale sono state indicate le procedure adottate dall'Ente ai sensi del Modello e del Codice Etico e le conseguenze sanzionatorie nell'ipotesi di mancato rispetto delle suddette procedure.

Per assicurare una adeguata costante conoscenza del modello organizzativo da parte dei soggetti esterni l'OdV effettua le necessarie verifiche e si fa eventualmente promotore di apposite iniziative.

7. Sistema disciplinare

7.1. Introduzione

Il Sistema disciplinare così come di seguito descritto è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il “Decreto”). Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che le Società siano esonerate dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, qualora la Società abbia adottato un Modello organizzativo e di gestione (di seguito anche il “Modello”) correlato con un sistema di sanzioni “disciplinari” da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Tale sistema disciplinare è stato predisposto, tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale e che, pertanto, il presente Sistema Disciplinare – volto soprattutto a prevenire e scongiurare condotte prodromiche alla loro commissione - è da ritenersi autonomo e distinto dalle prescrizioni del Codice Penale.

Pertanto, le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della “pattuizione” collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall’esito del procedimento iniziato per l’individuazione di eventuali responsabilità penali. Il presente Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra amministratori, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l’intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nel Modello, nelle procedure organizzative aziendali, nel Codice Etico, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

L’applicazione del sistema disciplinare è indipendente, dunque, dallo svolgimento e dall’esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall’Autorità Giudiziaria, qualora il comportamento da sanzionare valga anche (potenzialmente) ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

La valutazione disciplinare di comportamenti effettuata dalla Società non deve, necessariamente, coincidere con la valutazione del Giudice in sede penale, data l’autonomia delle violazioni del Modello, delle sue procedure, del Codice Etico rispetto alla violazione di legge derivante dalla commissione dei reati: la Società può applicare il Sistema senza dover attendere il termine del procedimento penale eventualmente instaurato ed anche se il comportamento del soggetto non integri gli estremi del reato ovvero non determini responsabilità diretta della Società.

Il Sistema disciplinare sarà adeguatamente divulgato e pubblicizzato e portato a conoscenza di tutti i lavoratori.

Le sanzioni disciplinari previste dal presente Sistema sono applicate ai dipendenti della Società nel rispetto delle disposizioni previste dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria e dai contratti di lavoro individuali.

E’ fatta salva, comunque, la facoltà della Società di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all’art. 5 comma 1 del D. Lgs. 231/01.

7.2. Condotte rilevanti e violazioni

Costituiscono illeciti disciplinari le violazioni del Modello e del Codice Etico costituiscono inadempimento con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

L’inosservanza alle norme del Modello e del Codice Etico da parte dei destinatari costituiscono illeciti disciplinari che comportano l’applicazione del Sistema disciplinare con le relative sanzioni, diverse a seconda

del ruolo ricoperto dal soggetto, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale inosservanza.

7.3. Illeciti disciplinari

Per illeciti disciplinari si intendono:

- a) Le violazioni dei principi e delle norme comportamentali contenuti nel Codice Etico;
- b) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello;
- c) la mancata o incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al Modello;
- d) la violazione degli obblighi informativi e di comunicazione nei confronti dell'OdV;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'OdV ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti dal Modello;
- f) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- g) ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c. e dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

7.4. Sanzioni - Generalità

La sanzione deve essere graduata ed adeguata in ragione della gravità della violazione commessa.

La gradualità della sanzione va dal rimprovero verbale (per le infrazioni di minor gravità e di prima commissione) sino al licenziamento (per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti).

L'applicazione della sanzione deve tenere in considerazione i seguenti parametri di riferimento:

- gravità e modalità della condotta e dell'evento che la stessa ha determinato;
- intenzionalità del comportamento o grado della negligenza, imprudenza o imperizia;
- la tipologia della violazione compiuta;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- ruolo e mansioni del lavoratore;
- comportamento tenuto dal lavoratore nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari e della recidiva;
- altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (compresa la posizione funzionale delle altre persone coinvolte).

7.5. Sanzioni – Destinatari

Presidente, vice-presidente, amministratori, sindaci

Soggetti che, nell'ambito della Società, rivestono funzioni di RAPPRESENTANZA, di AMMINISTRAZIONE o di DIREZIONE dell'ente o di una sua area organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano anche di fatto la GESTIONE e il CONTROLLO della stessa

Dipendenti

Soggetti **legati da un rapporto di lavoro subordinato** indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (dirigenti, quadri, impiegati e operai).

Terzi destinatari

Altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la società o operano direttamente e/o indirettamente per essa (per es. coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (**collaboratori a progetto, consulenti**), **i procuratori e agenti** che operano in nome e per conto della società, **i contraenti e partner commerciali** (fornitori-subappaltatori), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (**i medici competenti**, e, se esterni, i RSPP dei singoli cantieri).

7.6. Sanzioni - Misure

Nei confronti del presidente, vice presidente, amministratori e sindaci

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte del Presidente, membri del C.d.A., degli Amministratori o dei Sindaci, l'OdV deve tempestivamente informare il C.d.A. ed il sindaco unico, i quali convocheranno l'Assemblea dei Soci che, a seconda della gravità della violazione, - con l'astensione dell'interessato - adotterà le determinazioni del caso applicando il provvedimento del **richiamo scritto** (in caso di infrazione di lieve entità e/o di prima infrazione) e, nei casi più gravi, della **revoca dalla carica stessa**.

Resta salva, da parte dell'Assemblea, l'eventuale richiesta di **risarcimento del danno** qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società (come per es. in caso di applicazione alla stessa, da parte del Giudice, delle sanzioni amministrative o delle misura cautelari previste dal D.Lgs. 231/01) e/o l'azione di responsabilità prevista dall'art. 2392 c.c.

Nei confronti dei dipendenti

Le violazioni delle regole procedurali o comportamentali previste nel Modello e/o nel Codice Etico commesse dai Dipendenti, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n.300/1970 e l'applicazione delle sanzioni previste dal CCNL dei settori di appartenenza nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della gravità dell'infrazione, sono sanzionate come segue:

1. **Rimprovero scritto**, qualora la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico configuri lieve irregolarità.
2. **Multa** non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione qualora, entro due anni dall'applicazione del rimprovero scritto, sia commessa un'altra irregolarità/violazione non grave.
Tale provvedimento si applica anche in caso di violazioni più gravi, sempre che da tali violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società.
3. **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione** per un periodo massimo di dieci giorni qualora la violazione commessa determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. Si applica anche nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano comunque rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte sopra.
4. **Licenziamento con preavviso** in caso di grave violazione del Modello e/o del Codice Etico tale da configurare un notevole inadempimento.
5. **Licenziamento senza preavviso** qualora la violazione commessa sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, dai consulenti o dai partner, sub fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice e dal Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, negli accordi di partnership o nei contratti, la **risoluzione del rapporto**.

Nei contratti individuali dei soggetti terzi con la Società e/o in apposita lettera sottoscritta per accettazione, devono essere espressamente indicati gli adempimenti alle prescrizioni al Modello e/o al Codice Etico loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

Resta salva l'eventuale **richiesta di risarcimento del danno**, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Qualora riscontri la violazione del Modello e/o del codice Etico da parte di un Terzo destinatario, l'OdV trasmette al C.d.A., al sindaco unico ed al Delegato/Responsabile del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- 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 10 (dieci) giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il C.d.A. provvede con il provvedimento che riterrà opportuno.

Per tutto quanto non previsto si rimanda alle clausole indicate e previste nei modelli contrattuali stipulati con i terzi destinatari.

Sanzioni nei confronti dei membri dell'OdV

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al C.D.A della Società. Le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello sono sanzionabili con la richiesta di revoca dalla carica e/o il risarcimento del danno.

Per tutto quanto non previsto si rimanda al regolamento specifico dell'OdV.

7.7. Accertamento, Procedimento ed Organi

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni:

-) saranno seguite e restano ferme, intendendosi qui richiamate, tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla Legge e dai CCNL applicati, relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nei procedimenti disciplinari e nell'applicazione delle sanzioni;
-) restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli Organi Societari ed alle Funzioni Aziendali.

8. Legenda

c.c. = codice civile

C.d.A. = Consiglio di amministrazione

c.p. = codice penale

c.p.p. = codice procedura penale

CPM = C.P.M. Gestioni Termiche S.r.l.

Decreto = decreto legislativo 231/2001

D. Lgs. = decreto legislativo

D.M. = decreto ministeriale

D.P.R. = Decreto Presidente della Repubblica

ESCO = Energy Service Company

MOG = Modello di organizzazione gestione e controllo

OdV = Organismo di Vigilanza

P.A. = pubblica amministrazione

Reg. = regolamento

smi = successive modifiche ed integrazioni