



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO,
EX ART. 6 - D. LGS. 231/01**

Global Risk Engineering S.r.l.

(Versione n. 1 – Testo approvato in data 9/2/2022 da Laura Carcano)

INDICE

DEFINIZIONI.....	4
PARTE GENERALE.....	7
1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231	8
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....	8
1.2 Tipologia di sanzioni da comminare all'ente	9
1.2.1 Sanzioni pecuniarie	9
1.2.2 Sanzioni interdittive	9
1.2.3 Confisca.....	11
1.2.4 Pubblicazione della sentenza di condanna	11
1.3 Tipologia dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.....	12
1.4 Delitti tentati.....	24
1.5 Vicende modificative dell'Ente	24
1.6 Reati commessi all'estero	25
2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	27
3. ATTIVITA' DELLA SOCIETA'	30
4. IL MODELLO.....	31
4.1 Funzione e scopo del Modello.....	31
4.2 Caratteristiche del Modello	31
4.3 Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili.....	32
4.4 Studio ed esame della documentazione	32
4.5 Individuazione attività sensibili	32
4.6 Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio	33
4.7 Gap analysis.....	33
4.8 Definizione delle procedure/principi procedurali specifici	33
4.9 Redazione e diffusione del Modello organizzativo e gestionale	33
4.10 Come è strutturato il Modello	33
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	35
5.1 Diffusione	35
5.2 Formazione	35
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO	37
6.1 Introduzione	37
6.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti	39
6.2.1 Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti	39
6.2.2 Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti.....	39
6.2.3 Procedura di irrogazione delle sanzioni	39
6.2.4 Amministratori e Sindaci	40
6.2.5 Collaboratori	41

6.2.6 Membri dell'Organismo di Vigilanza	41
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
7.1 Identificazione dell'OdV	42
7.2 Nomina e composizione dell'OdV	42
7.3 Durata in carica, rinuncia, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV	43
7.4 Obblighi di riservatezza.....	44
7.5 Funzione e poteri dell'OdV	45
7.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.....	47
7.7 Raccolta e conservazione delle informazioni	49
PARTE SPECIALE –A –	Errore. Il segnalibro non è definito.
Reati contro la Pubblica Amministrazione ed il Patrimonio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPITOLO A.1	Errore. Il segnalibro non è definito.
LE FATTISPECIE DI REATO	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.1.1 Reati di tipo corruttivo	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.1.2 La concussione.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.1.3 Le ipotesi di truffa.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.1.4 Le ipotesi di malversazione e di indebita percezione di erogazioni.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.1.5 L'ipotesi di reato contro l'amministrazione della giustizia	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPITOLO A.2	Errore. Il segnalibro non è definito.
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DI P.A. E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO	
SERVIZIO	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.2.1 Enti della pubblica amministrazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.2.2 Pubblici Ufficiali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.2.3 Incaricati di un pubblico servizio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPITOLO A.3	Errore. Il segnalibro non è definito.
AREE A RISCHIO – ATTIVITÀ SENSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.3.1 Le aree a rischio di commissione di reati contro la P.A., il Patrimonio e contro l'amministrazione	
della giustizia	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.3.2 Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPITOLO A.4	Errore. Il segnalibro non è definito.
REGOLE GENERALI	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.4.1 Il sistema in linea generale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.4.2 Il sistema di deleghe e procure	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.4.3 Principi generali di comportamento	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPITOLO A.5	Errore. Il segnalibro non è definito.
PROCEDURE E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPITOLO A.6	Errore. Il segnalibro non è definito.
FLUSSI VERSO L'ODV	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPITOLO A.7	Errore. Il segnalibro non è definito.
I CONTROLLI DELL'ODV	Errore. Il segnalibro non è definito.

DEFINIZIONI

- "**Aree a rischio reato**": le aree di Global Risk Engineering S.r.l a rischio di commissione dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- "**Attività Sensibili**": le attività, le operazioni e gli atti di Global Risk Engineering S.r.l a rischio di commissione di uno o più reati nell'ambito delle Aree a rischio reato;
- "**Global Risk Engineering**" o "**Società**": Global Risk Engineering S.r.l., con sede legale in Milano (MI), Via Ferrucci n. 8;
- "**CCNL**": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente non dirigente e per i dirigenti ed applicato ad entrambe le categorie da parte di Global Risk Engineering S.r.l.;
- "**Codice Etico**": il codice etico approvato dall'organo amministrativo di Global Risk Engineering S.r.l.;
- "**Collaboratori**": i collaboratori esterni, i consulenti, i partner commerciali (clienti fornitori) e gli altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Global Risk Engineering S.r.l., in forza di un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato;
- "**Decreto**" o "**D. Lgs. 231/01**": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- "**D.Lgs. 231/2007**": il Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a fini di riciclaggio di proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, come modificato dal Decreto Legislativo n. 90/2017 del 25 maggio 2017, che ha recepito nell'ordinamento italiano la Direttiva 2015/849/UE;
- "**Destinatari**": Dipendenti, Dirigenti, Collaboratori, Fornitori, Clienti, Consulenti, Organi Sociali, e l'Organismo di Vigilanza e controllo, sono tutti destinatari del Modello;
- "**Dipendenti**": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Global Risk Engineering S.r.l.;
- "**Dirigenti**": i soggetti che, in virtù delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

- **“Documento Valutazione Rischi (c.d. “D.V.R”)**: il Documento redatto dal Datore di lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro e i criteri per la suddetta valutazione, l’indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l’indicazione del nominativo RSPP, del RLS e del medico competente che ha partecipato all’analisi e alla valutazione del rischio, nonché l’individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione professionale;
- **“Linee Guida Confindustria”**: Linee Guida per la costruzione di Modelli di organizzazione e gestione *ex* D.Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria, approvate a giugno 2004 e successivi aggiornamenti;
- **“Modello” o “MOG”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dall’art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/01;
- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: organismo dell’ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello, nonché di curarne l’aggiornamento;
- **“Organi Sociali”**: l’organo amministrativo e l’eventuale Collegio Sindacale di Global Risk Engineering S.r.l., nonché i relativi membri.
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, come da concetto desunto dal codice penale, ai sensi del quale (artt. 357, 358 e 359 c.p.) rientrano in tale categoria: i pubblici ufficiali, gli incaricati di un pubblico servizio ed i soggetti esercenti un servizio di pubblica necessità. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si possono considerare come Pubblica Amministrazione tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi, le camere di commercio,

industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale;

- “**Reati**”: le fattispecie di reato tassativamente previste dal D. Lgs. 231/01 e da successivi interventi legislativi;
- “**Risk Assessment**”: metodologia di identificazione e analisi dei rischi.

PARTE GENERALE

1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per determinati reati o illeciti amministrativi commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti “apicali”);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell’ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

La responsabilità dell’ente si presenta per vari aspetti di natura spiccatamente penale, nonostante la stessa sia stata espressamente definita “amministrativa” dal D.Lgs. 231/2001.

Si è in presenza di una responsabilità di natura ibrida: coesistono le caratteristiche peculiari sia della responsabilità penale che di quella amministrativa, e si adotta il sistema processuale penale ai fini del suo accertamento e della conseguente irrogazione della sanzione.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella repressione di alcuni illeciti penali, gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il Decreto ha inteso, pertanto, costruire un modello di responsabilità dell’ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest’ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

È di fondamentale importanza sottolineare il dovere in capo ai dipendenti della Società di segnalare la commissione di uno o più Reati, di un illecito o di qualsiasi altra condotta anche potenzialmente irregolare, da parte di altri soggetti appartenenti alla Società.

1.2 Tipologia di sanzioni da comminare all'ente

Le sanzioni in cui può incorrere l'ente che abbia violato le prescrizioni di cui al Decreto sono riportate nei successivi paragrafi.

1.2.1 Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000;
- b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.823,00 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,00.

Inoltre, l'art. 25-sexies D. Lgs. 231/01 prevede che, in caso di prodotto o profitto di rilevante entità conseguito dall'ente, la sanzione possa essere aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

1.2.2 Sanzioni interdittive

Si tratta di sanzioni, applicabili anche in via cautelare, che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. In particolare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca e sequestro preventivo in sede cautelare;
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva);

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

Considerata l'elevata pervasività per la vita aziendale della Società, le sanzioni interdittive non possono essere applicate in un processo 231 dal Giudice in maniera generalizzata e indiscriminata. Infatti, tali misure devono essere riferite allo specifico settore di attività della Società in cui si dovesse verificare l'illecito, e le stesse devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Peraltro, le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado, la Società ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 231/2001. In particolare, a tal fine, occorre che la Società abbia: i) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; ii) adottato e attuato un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; iii) messo a disposizione il profitto conseguito.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 7 anni, a seguito dell'aggravio delle sanzioni interdittive previsto dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, con riferimento alle fattispecie di reato di cui all'art. 25, commi 2 e 3 del D.Lgs. 231/2001, nella quale è stato previsto che le sanzioni interdittive ivi disciplinate potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, ovvero tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima.

La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 ha anche disposto che l'applicazione delle sanzioni interdittive siano disposte nella misura base (3 mesi – 2 anni) qualora la Società, per gli stessi delitti sopracitati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

1.2.3 Confisca

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato. Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca. Tuttavia, per disporre il sequestro preventivo il Giudice adito deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità della Società.

Inoltre, il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previste dal Decreto 231 impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati presupposto. In stretta correlazione a tale principio, è stato stabilito che il principio di irretroattività è stato invocato per chiarire che non può essere sequestrato né confiscato il profitto derivante da condotte anteriori all'entrata in vigore della norma che include un determinato reato nell'elenco di quelli implicanti la responsabilità della Società, in quanto viene il rilievo il momento di realizzazione della condotta incriminata, non quello di percezione del profitto.

1.2.4 Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.3 Tipologia dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01

I reati cd. “*presupposto*”, **aggiornati alla** Legge di conversione del D.L. 124/2019, del 25 dicembre 2019, n. 157, e al D.Lgs 75/2020 in attuazione della Direttiva 2017/1371 UE (c.d. Direttiva PIF) rilevanti con riferimento alla Società sono i seguenti:

- A. i reati contro la Pubblica Amministrazione, Stato, Ente Pubblico, Patrimonio e contro l'amministrazione della giustizia (art. 24, art. 25 e art. 25 *decies*, D.Lgs. 231/2001);
- B. i reati societari (art. 25 *ter*, D.Lgs. 231/2001);
- C. i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*, D.Lgs. 231/2001);
- D. i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*, D.Lgs. 231/2001);
- E. i reati informatici (art. 24 *bis* D.Lgs. 231/2001);
- F. i reati contro il diritto d'autore (art. 25 *novies*, D.Lgs. 231/2001);
- G. i reati contro la fede pubblica (art. 25 *bis*, D.Lgs. 231/2001);
- H. i reati ambientali (art. 25 *undecies*, D.Lgs. 231/2001);
- I. i reati contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*. 1, D.Lgs. 231/2001);
- L. i reati di sfruttamento della manodopera clandestina (art. 25 *duodecies*, D.Lgs. 231/2001);
- M. i reati transnazionali;
- N. i reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter*, D.Lgs. 231/2001);
- O. i reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*, D.Lgs. 231/2001);

Di seguito vengono riportate le singole fattispecie dei cd. Reati presupposto.

A) Reati contro la P.A ed il Patrimonio e contro l'amministrazione della Giustizia

Si tratta dei seguenti reati:

- 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.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p., aggravato ai sensi dell'art. 319 *bis* c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- frode ai danni del fondo europeo agricolo (art.2 L.898 del 23/12/1986);
- peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) se i predetti reati costituiscono fatti che offendono gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

B) Reati Societari

Si tratta dei seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)

- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2° c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis 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.);

C) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

Si tratta dei seguenti reati:

- 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.).

D) Reati Commessi in violazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

Si tratta dei seguenti reati:

- omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, D.Lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.);
- omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

E) Reati informatici e trattamento illecito di dati

Si tratta dei seguenti reati:

- falsità in documenti informatici (art. 491-bis 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. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire 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. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- reato di ostacolo o condizionamento dei procedimenti per la Sicurezza Cibernetica e delle relative attività ispettive e di vigilanza (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019).

F) Reati contro il diritto d'autore

Si tratta dei seguenti reati:

- tutte le fattispecie delittuose di cui agli artt. 171, co. 1, lett. a-bis), e co. 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge 22 aprile 1941, n. 633 (Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio).

G) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (cd. Reati contro la fede pubblica)

Si tratta dei seguenti reati:

- 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 dei 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, valori di bollo o 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.).

H) Reati ambientali

Si tratta dei seguenti reati:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);

- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- delitti associativi aggravati (art. 452- octies c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452- quaterdecies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione e detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);
- scarichi in reti fognarie (art 107, D.Lgs 152/06);
- scarichi di sostanze pericolose (art 108, D.Lgs 152/06);
- scarico di acque reflue industriali con superamento dei limiti di legge (art. 137, D.Lgs 152/06);
- scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi o di aeromobili (art. 137, D.Lgs 152/06);
- divieto di abbandono (art 192, D.Lgs 152/06);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.Lgs 152/06);
- bonifica dei siti (art. 257, d. lgs. 152/06);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art 258, D.Lgs 152/06);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee (art. 257, D.Lgs 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art 259, D.Lgs 152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.Lgs 152/06,);

- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260-bis, D. Lgs. n. 152/2006);
- sistema informatico della tracciabilità dei rifiuti (art 260-bis D.Lgs 152/06);
- prevenzione e limitazione delle emissioni in atmosfera di impianti e attività – sanzioni penali (art 279, D.Lgs 152/06);
- commercio di esemplari di specie dell'allegato a, appendice i, ed allegato c, parte 1 (art 1 L. 150/92);
- commercio di esemplari di specie dell'allegato a, appendice i e iii, ed allegato c, parte 2 (art 2 L. 150/92);
- commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art 3-bis L. 150/92);
- divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 L. 150/92);
- cessazione e riduzione dell'impegno delle sostanze lesive (art 3 L. 549/93);
- inquinamento doloso provocato da navi (art 8 d.lgs. 202/2007);
- inquinamento colposo provocato da navi (art 9 d.lgs. 202/2007).

I) Reati contro l'industria e il commercio

Si tratta dei seguenti reati:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513-bis. c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter c.p.);

- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (Art. 517-quater. c.p.);

- Reati di sfruttamento della manodopera clandestina

Si tratta dei seguenti reati:

- procurato ingresso illecito (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter, D.Lgs. 286/1998);
- favoreggiamento della permanenza clandestina (art. 12, comma 5, D.Lgs. 286/1998);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 286/98);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 22, comma 3, 3-bis, 3-ter, e comma 5 D.Lgs. 286/98);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.).

- Reati transnazionali

Si tratta dei seguenti reati, se commessi a livello "transnazionale":

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 - bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- 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 D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

- Reati di criminalità organizzata

Si tratta dei seguenti reati:

- associazione per delinquere (art. 416, c.p.) associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis cp);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416, -ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630, c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art 74. decreto del presidente della repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- delitti in materia di armi (art. 407, comma 2, lett. a), n.5, c.p.).

- Reati Tributari

Si tratta dei seguenti reati:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a centomila euro (art. 2, comma 1, D.Lgs. 74/2000) e dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti che determinano un passivo fittizio inferiore a centomila euro (art. 2, comma 2-bis, D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a centomila euro (art. 8, comma 1, D.Lgs. 74/2000) ed emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a centomila euro (art. 8, comma 2-bis, D.Lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (art. 4, D.Lgs. 74/2000);
- omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (art. 5, D.Lgs. 74/2000);
- indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (art. 10 quater, D.Lgs. 74/2000).

Per completezza, si riportano di seguito le fattispecie dei cd. Reati presupposto che non assumono particolare rilevanza nelle dinamiche della Società, in quanto si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio di Global Risk Engineering.

- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico

Si tratta dei seguenti reati:

- 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.);
- Organizzazione di trasferimento per 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.);
- sottrazione di beni o di denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 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.);
- sequestro di persona a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti predefiniti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni 70 e 80, volta a combattere il terrorismo;

- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi del quale commette un reato ai sensi della citata Convenzione chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere:
 - i. un atto che costituisce reato ai sensi di, e come definito in, uno dei trattati elencati nell'allegato alla Convenzione citata; ovvero
 - ii. qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire una popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.

Perché un atto costituisca uno dei suddetti reati non è necessario che i fondi siano effettivamente utilizzati per compiere quanto descritto alle lettere (a) e (b). Commette ugualmente reato chiunque tenti di commettere i reati sopra previsti.

Commette altresì un reato chiunque:

- prenda parte in qualità di complice al compimento di un reato di cui sopra;
- organizzi o diriga altre persone al fine di commettere un reato di cui sopra;
- contribuisca al compimento di uno o più reati di cui sopra con un gruppo di persone che agiscono con una finalità comune. Tale contributo deve essere intenzionale e:
 - (a) deve essere compiuto al fine di facilitare l'attività o la finalità criminale del gruppo, laddove tale attività o finalità implicino la commissione del reato; o
 - (b) deve essere fornito con la piena consapevolezza che l'intento del gruppo è di compiere un reato.

- Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (c.d. Reati finanziari)

Si tratta dei seguenti reati ed illeciti amministrativi:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184, TUF);
- manipolazione del mercato (art. 185, TUF).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

- Reati nei confronti della personalità individuale

Si tratta dei seguenti reati:

- 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 pornografici (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 (art. 603-bis c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609 – undecies c.p.).
- Reati di razzismo e xenofobia

Si tratta del seguente reato:

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis, c.p.).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Frodi in competizioni sportive (art. 1 L.401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art.4 L.401/1989).

- Reati di Contrabbando

Si tratta del seguente reato:

- reato di contrabbando (DPR, 23 gennaio 1973, n. 43).

1.4 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo (secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "*Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*") dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5 Vicende modificative dell'Ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle sue vicende modificative quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di **trasformazione**, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resti ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di **fusione**, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle Società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui

ambito sono stati posti in essere i reati di cui le Società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione** parziale, la Società scissa rimanga responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Gli artt. 31 e 32 del D. Lgs. 231/2001 prevedono disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio e la rilevanza ai fini della reiterazione.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.6 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D.lgs. 231/01 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- (a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "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 nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo";
- (c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- (d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti (c.d. aree "sensibili"), anche mediante il processo di mappatura, ossia tramite incontri con il personale interessato delle aree "sensibili" rilevate (c.d. "*gap analysis*");
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi.

Il D. Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 3, prevede, infine, che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (c.d. Linee Guida), comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata ai principi di cui alle Linee Guida predisposte da Confindustria, nella sua ultima versione pubblicata nel mese di giugno 2021. Gli elementi che le Linee Guida indicano come fondamentali nella costruzione del Modello sono riconducibili alle seguenti attività:

- individuazione delle attività sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- la previsione di obblighi di informazione in capo all'organismo di vigilanza.

Le componenti principali del sistema di controllo preventivo ai fini esimenti dalla responsabilità ex D. Lgs. 231/01 individuate da Confindustria sono:

a) per i reati di natura dolosa:

- l'adozione di un codice etico;
- l'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto nella definizione dell'attribuzione delle responsabilità;
- l'esistenza di un corpus di procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- la previsione di specifici poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- la presenza di un sistema di controllo sulla gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- la comunicazione al personale che deve risultare capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta;

- lo svolgimento di attività di formazione del personale coinvolto nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati cd. presupposto.

b) per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

oltre a quelle già sopra menzionate, le componenti del sistema di controllo sono:

- lo svolgimento di attività di formazione e addestramento adeguata alle mansioni di ciascun lavoratore/operatore;
- la comunicazione ed il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati per consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti livelli;
- l'armonizzazione della gestione operativa dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro con quella complessiva dei processi aziendali;
- la previsione di un sistema di monitoraggio della sicurezza le cui modalità e responsabilità devono essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi in un unico complesso sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione e transazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni ("nessuno può gestire in autonomia un intero processo");
- documentazione (anche attraverso la redazione di verbali scritti) dei controlli effettuati.

3. ATTIVITA' DELLA SOCIETA'

La Società ha per oggetto la prestazione di servizi di consulenza alle imprese in materia di ottimizzazione e razionalizzazione delle risorse finanziarie, di strategia industriale e commerciale, di organizzazione, pianificazione e controllo in ambito commerciale ed industriale, in materia di prevenzione dei rischi, in materia di procedure ed organizzazione aziendali finalizzata ad indirizzare il management aziendale verso la prevenzione e la soluzione di problemi strategici, gestionali ed operativi; l'attività di assistenza e consulenza in ambito assicurativo; la redazione di perizie tecniche e quantificazione di danni o di infortuni, compresa la rappresentanza su mandato per la trattazione e transazione in ambito stragiudiziale per conto terzi inerente a sinistri di qualsiasi natura e gravità, la vendita di prodotti informativi e la relativa attività di assistenza.

Essa inoltre può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari, ritenute dall'amministrazione necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale e può anche assumere interessenze e partecipazioni in altre società od imprese aventi oggetto analogo od affine o connesso al proprio, il tutto nei limiti di legge.

4. IL MODELLO

4.1 Funzione e scopo del Modello

La Società è sensibile alle aspettative dei propri soci e degli *stakeholders*, in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Organi Sociali, al fine altresì di implementare il proprio successo attraverso un percorso di sostenibilità.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate Governance* della Società in attuazione delle *best practices*, in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

4.2 Caratteristiche del Modello

Caratteristiche del presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia del Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza sia di meccanismi di controllo idonei ad identificare le anomalie del sistema sia di strumenti di intervento tempestivo per efficacemente contrastare le anomalie.

La specificità

La specificità del Modello ne determina l'efficacia:

- 1) specificità delle Attività Sensibili, ex art. 6, comma 2, lett. a), D. Lgs. 231/01, che impone una "mappatura" delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 2) specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nelle "attività sensibili", ex art. 6, comma 2, lett. b), D. Lgs. 231/01.

L'attualità

Il Modello è idoneo a ridurre i rischi da reato solo se costantemente adattato alla struttura e all'attività d'impresa; per questo motivo la disposizione di cui all'art. 6, D. Lgs. 231/01 attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce che è necessaria una verifica periodica del Modello per una sua efficace attuazione; del pari, si deve procedere ad una sua modifica allorquando siano scoperte violazioni, oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della società.

4.3 Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili

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 di cui al D. Lgs. 231/01 e con le *best practices* elaborate dagli operatori del settore.

4.4 Studio ed esame della documentazione

Nel corso di tale fase, la Società si è concentrata preliminarmente sulla raccolta e, successivamente, sull'analisi di documentazione rilevante.

4.5 Individuazione attività sensibili

Tale attività è stata attuata attraverso l'analisi della struttura aziendale, allo scopo di individuare le modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o l'insussistenza di rischi di commissione di ciascuna ipotesi di reato indicata dalla legge.

Al fine di poter identificare le aree aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono state condotte interviste dirette ai responsabili di ciascuna singola area aziendale ed i risultati delle interviste sono stati documentati e opportunamente conservati.

A conclusione di tale fase, dall'analisi delle risposte fornite in sede di intervista, è emersa la sussistenza di profili di rischio di commissione di ipotesi di reato individuate dalla legge.

4.6 Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Tale attività ha avuto lo scopo di individuare, tramite interviste dirette ai responsabili delle aree aziendali a rischio, le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato. Anche il risultato di tale attività è stato opportunamente documentato e opportunamente conservato.

4.7 Gap analysis

In seguito all'identificazione ed all'analisi dei presidi a rischio già presenti, la Società si è concentrata proprio sul confronto tra la situazione di rischio e detti presidi con le esigenze e i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/01, al fine di individuare le carenze del sistema esistente.

4.8 Definizione delle procedure/principi procedurali specifici

All'individuazione delle aree aziendali effettivamente a rischio, ha fatto seguito, per ciascuna di esse, la definizione di procedure/principi procedurali specifici contenenti la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato: in sostanza, un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

4.9 Redazione e diffusione del Modello organizzativo e gestionale

Nell'ultima fase, l'attività della Società si è concentrata sulla redazione del Modello di organizzazione e gestione.

4.10 Come è strutturato il Modello

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

- 1) una "Parte Generale", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- 2) più "Parti Speciali", predisposte per alcune categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/01 e ipotizzabili in relazione all'attività svolta dalla Società, ossia:
 - Parte Speciale "A" - Reati contro la Pubblica Amministrazione ed il Patrimonio;
 - Parte Speciale "B" – Reati Societari;
 - Parte Speciale "C" – Reati di riciclaggio, ricettazione e utilizzo di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;

- Parte Speciale “D” – Reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Parte Speciale “E” – Reati informatici;
- Parte Speciale “F” – Reati contro il diritto d’autore;
- Parte Speciale “G” – Reati contro la fede pubblica;
- Parte Speciale “H” – Reati ambientali;
- Parte Speciale “I” – Reati contro l’industria e il commercio;
- Parte Speciale “L” – Reati di sfruttamento della manodopera clandestina;
- Parte Speciale “M” – Reati transnazionali;
- Parte Speciale “N” – Reati di criminalità organizzata;
- Parte Speciale “O” – Reati tributari.

Dall’analisi volta alla identificazione delle attività sensibili e delle risposte fornite in sede di intervista, infatti, è emerso che il rischio relativo alla commissione dei reati:

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;
- contro la personalità individuale;
- finanziari;
- razzismo e xenofobia;
- contrabbando

appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti in azienda sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

5.1 Diffusione

Una copia del Modello viene consegnata a tutti i Dipendenti e a tutti i componenti degli Organi Sociali. I Dipendenti, gli Organi Sociali e i nuovi assunti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la presa visione e l'integrale conoscenza del modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

5.2 Formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è rivolta a tutti i Dipendenti e Organi Sociali e, ove necessario o opportuno, 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.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di Reati c.d. presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto, in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Dipendente che riveste la qualifica di dirigente e il responsabile di ciascuna funzione aziendale non rispetti i suddetti obblighi, sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della Società secondo quanto previsto nel successivo capitolo 6.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Introduzione

Un punto essenziale nella costruzione di un modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 D. Lgs. 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni previste dal modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello e del Codice Etico configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello e del Codice saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dalla Legge e dal Contratto di lavoro, in quanto applicabili, in materia di provvedimenti disciplinari.

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali violazioni, secondo un crescente ordine di gravità:

- 1) violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice etico;
- 2) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- 3) violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico o violazione o elusione delle disposizioni previste dal Modello;
- 4) mancata o inadeguata sorveglianza sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello, da parte del superiore gerarchico sul personale dallo stesso dipendente e/o violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di anomalie o mancate osservanze al Modello, nonché di eventuali criticità di cui sia venuto a conoscenza, inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio da parte di soggetti ivi preposti;

5) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto.

Nella valutazione della gravità della violazione e, conseguentemente, nella determinazione della relativa misura sanzionatoria si terrà conto dei seguenti criteri:

- 1) la qualifica e la posizione rivestita dal responsabile del fatto;
- 2) l'intensità del dolo o la gravità della colpa;
- 3) le conseguenze dannose o pericolose prodotte dal comportamento illecito;
- 4) il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo, nei limiti consentiti dalla legge, alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- 5) l'eventuale reiterazione del fatto.

Nell'imputazione soggettiva della violazione, si considererà colpa "grave" l'infrazione dovuta a inosservanza di specifiche norme procedurali, definite da leggi, regolamenti, ordini o discipline, ivi incluse le disposizioni procedurali previste nel Modello.

Le violazioni consistenti nel comportamento vietato ai sensi del punto 5 che precede (commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto), sono sempre considerate "gravi".

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente, tenuto conto:

- del livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, salvo che siano trascorsi due anni dall'applicazione della sanzione disciplinare;
- del grado di intenzionalità del suo comportamento;
- della gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01 - a seguito della condotta censurata.

6.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

6.2.1 Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dipendenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancato adeguamento a quanto statuito dal presente Modello 231 ai sensi del CCNL.

6.2.2 Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al dirigente.

6.2.3 Procedura di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento sanzionatorio è ispirato ai principi di proporzionalità e trasparenza e si svolge nel rispetto delle garanzie del contraddittorio.

Il procedimento sanzionatorio può essere avviato su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, che procederà di concerto con la funzione competente all'accertamento delle eventuali responsabilità e potrà essere chiamato a esprimere pareri sulla congruità delle giustificazioni addotte dal soggetto

responsabile, nonché a formulare proposte sulla sanzione più opportuna. In ogni caso, la decisione finale circa l'irrogazione della sanzione resta di competenza degli organi e delle funzioni societarie a ciò deputati.

Le sanzioni di cui ai punti 6.2.1 e 6.2.2 saranno irrogate nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), conformemente a quanto previsto dal Contratto di Lavoro Collettivo applicabile.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, verranno portate a conoscenza dei destinatari attraverso adeguati canali di informazione.

6.2.4 Amministratori e Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte dell'organo amministrativo o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e l'organo amministrativo. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto

previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi inclusa la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico, fatta salva l'eventuale azione di danno.

Nel caso in cui l'Amministratore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste, sopra descritte.

6.2.5 Collaboratori

La violazione da parte dei Collaboratori, delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che verranno inserite nei relativi contratti, mediante apposita clausola "231".

L'inadempimento di tali clausole, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere e/o risolvere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto anche ai sensi dell'art. 1456 c.c., fermo restando il dovere del terzo, qualora sussistano le condizioni, di risarcirle i danni.

6.2.6 Membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello e/o del Codice Etico da parte dell'OdV, uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informerà immediatamente il Collegio sindacale, l'organo amministrativo: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'OdV che ha violato il Modello e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Identificazione dell'OdV

È istituito presso la Società un Organismo di Vigilanza allo scopo di verificare costantemente il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello adottato dalla Società.

Nell'esercizio delle sue funzioni l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia e indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione di *staff* al vertice della Società, riportando direttamente all'organo amministrativo e al Collegio Sindacale

7.2 Nomina e composizione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è un organo monocratico o collegiale, istituito con atto istitutivo dell'organo amministrativo, detto organismo sarà composto da un numero di Membri variabile in funzione delle decisioni dello stesso organo amministrativo in considerazione delle concrete esigenze della Società, qualora si tratti di un organo collegiale uno dei membri svolgerà funzioni di Presidente.

L'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di suggerirne eventuali aggiornamenti, modifiche o integrazioni ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I Membri dell'OdV sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo e devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 148, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e relativi decreti attuativi, con la precisazione che – in ogni caso – non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

- si trovino in una delle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.;
- abbiano riportato condanna, anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (anche se con pena condizionalmente sospesa) e salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati richiamati dagli artt. 24 ss. del Decreto (o dalle leggi speciali che prevedono forme di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto stesso), anche se commessi nell'interesse proprio o di soggetti estranei alla Società;

- siano stati condannati alla reclusione non inferiore ad un anno, con sentenza anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (anche se con pena condizionalmente sospesa) e salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati previsti
 - (i) dal r.d. 16 marzo 1942, n. 267;
 - (ii) dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa;
 - (iii) dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento.

I componenti dell'OdV non devono avere vincoli di parentela con il vertice della Società.

Il soggetto designato a far parte dell'Organismo di Vigilanza deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità sopra indicate.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, possono essere chiamati a farne parte soggetti sia esterni che interni alla Società, purché privi di compiti operativi.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV, oltre ad avvalersi del supporto delle altre strutture della Società e della collaborazione degli organi societari che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessari, sarà supportato da uno *staff* dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto nell'ambito delle risorse presenti all'interno della Società).

L'Organismo di Vigilanza deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. A tal fine l'organo amministrativo – con cadenza annuale – provvede a dotare l'OdV di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. Detto fondo può essere integrato su motivata richiesta dell'OdV per far fronte ad impreviste ed improcrastinabili esigenze particolari.

7.3 Durata in carica, rinuncia, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per la durata fissata all'atto della nomina, comunque non superiore a tre esercizi, e scadono alla data dell'organo amministrativo che provvederà alla nuova nomina, da tenersi entro 180 giorni dalla chiusura dell'esercizio in cui cessa la loro carica. Il mandato può essere loro rinnovato.

La rinuncia all'incarico di componente dell'OdV deve essere motivata e va comunicata, ai colleghi (qualora l'OdV sia collegiale), all'organo amministrativo (in particolare al Presidente qualora vi sia un Consiglio di Amministrazione) e al Presidente del Collegio Sindacale.

Ove un componente dell'OdV incorra in una delle situazioni che, ai sensi di quanto sopra specificato non ne avrebbero consentito la nomina e non provveda a rassegnare le proprie dimissioni ai sensi del punto che precede, l'organo amministrativo assegna all'interessato un termine non superiore a 30 giorni entro il quale rimuovere – sempre che ciò sia possibile - la situazione ostativa. In difetto di ciò, il mandato s'intenderà automaticamente revocato.

Nei casi di cui al punto che precede, l'organo amministrativo provvede senza indugio a nominare il sostituto, che scadrà insieme con i componenti in carica all'atto della sua nomina.

Il mandato potrà essere altresì revocato, su delibera dell'organo amministrativo, sentito il Collegio Sindacale, ove si verifichi una delle seguenti ipotesi:

- una grave infermità che renda il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o lo costringa ad assentarsi per un periodo superiore a tre mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello, inclusa la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui al successivo punto 7.4;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

Nei casi di cui al punto che precede, l'Organo amministrativo sentito il Collegio Sindacale, anziché revocare il mandato, potrà deliberare la sospensione temporanea del soggetto interessato e la nomina di un membro supplente. Al termine del periodo di sospensione, ove sia accertata la permanenza e/o la fondatezza delle ragioni che legittimerebbero la revoca, l'organo amministrativo provvede a nominare un sostituto, che scadrà insieme ai componenti in carica all'atto della sua nomina.

7.4 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il D. Lgs. 196/2003, come successivamente emendato e integrato dal D.lgs. n. 101/2018 e successive disposizioni di legge e regolamentari, e il Regolamento 2016/679 UE ("Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni ed integrazioni").

7.5 Funzione e poteri dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del Modello anche avvalendosi della collaborazione di consulenti esterni;
- vigilare sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello, attuando un efficace flusso informativo che consenta di riferire agli organi sociali competenti;
- vigilare sulla efficienza ed efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale rispetto alle procedure formalmente previste dal Modello stesso, verificando periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio, proponendo l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative o a significative violazioni del Modello; verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01;
- segnalare tempestivamente ai soggetti indicati nel punto 7.1 che precede qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività ispettiva o per segnalazione di terzi. Le segnalazioni anonime e non in forma scritta saranno valutate discrezionalmente dall'Organismo a seconda della gravità della violazione denunciata;

- trasmettere, con periodicità semestrale, all'organo amministrativo e al Collegio Sindacale una relazione contenente i seguenti elementi:
 - l'attività complessivamente svolta nel corso del semestre;
 - le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
 - le criticità emerse nel corso dell'attività svolta;
 - i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- individuare, valutare e proporre nell'ambito dei contratti conclusi con i Collaboratori che presentino profili di rischio potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto, l'opportunità di inserire apposite clausole risolutive e/o penali volte a sanzionare le violazioni del Codice Etico e/o delle procedure previste dal Modello da parte dei predetti soggetti;
- offrire supporto ai soggetti istituzionalmente deputati all'applicazione delle sanzioni previste per i casi di violazione del Modello, collaborando alla fase di accertamento delle eventuali responsabilità e proponendo le sanzioni più adeguate al caso di specie;
- suggerire all'organo amministrativo modifiche da approntare al Modello.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al paragrafo precedente, all'OdV sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- nei casi in cui l'OdV debba svolgere attività che necessitino di specializzazioni non presenti all'interno della Società e, comunque, ogniqualvolta lo ritenga opportuno ai fini di un corretto adempimento delle proprie funzioni, potrà avvalersi di professionalità esterne per l'esecuzione di specifiche operazioni o valutazioni tecniche e/o legali;
- l'OdV potrà accedere, in ogni tempo e senza preavviso né autorizzazione, ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- l'OdV potrà richiedere a qualunque dipendente, dirigente e/o collaboratore della Società di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

7.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione dei Reati;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente ed i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico poste in essere da Dipendenti e Collaboratori di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione (whistleblowing), discriminazione o penalizzazione ed 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 e/o in mala fede;
- le segnalazioni devono esser fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV.

Modalità delle segnalazioni.

È di fondamentale importanza sottolineare il dovere in capo ai dipendenti della Società di segnalare la commissione di uno o più Reati, di un illecito o di qualsiasi altra condotta anche potenzialmente irregolare, da parte di altri soggetti appartenenti alla Società.

La segnalazione deve essere inviata per iscritto, presso la sede della Società, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, oppure tramite posta elettronica all'indirizzo 231@nuovaquantico.it.

In alternativa, la segnalazione potrà avvenire in forma anonima, mediante inserimento di un'apposita comunicazione in uno dei box che verranno all'uopo predisposti e messi a disposizione dei Dipendenti della Società.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo 6 (Sistema sanzionatorio).

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'OdV, all'indirizzo di posta elettronica sopra indicato, a cura del responsabile area amministrativa, informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti o gli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le anomalie e le criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari, concernenti le attività di controllo effettuate per dare attuazione al Modello;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della Società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema delle deleghe e dei poteri aziendali;
- gli atti e/o le operazioni espressamente previste all'interno delle singole parti speciali del presente Modello.

In ogni caso, qualora un Dipendente o un membro degli Organi Sociali non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati.

7.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *database* (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

L'accesso al *database* è consentito esclusivamente al personale delegato dall'OdV.