



MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE  
E CONTROLLO  
**PARTE GENERALE**

*ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

*sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"*

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**D.Lgs. 231/01 e s.m.i.**  
**PARTE GENERALE**



Revisione: 3

Data: 14.12.2023

Pag. 2 a 35

**INDICE DELLE REVISIONI**

Revisione		Descrizione delle modifiche
3	14 dicembre 2023	Aggiornamento a seguito di modifiche del contesto organizzativo e normativo introdotte al D.Lgs. 231/01 dai: L. 137/23, L. 93/23, DL 20/23, L. 22/22, D.Lgs. 184/21, D.Lgs. 19/23, L. 23/21, L. 238/21, D.Lgs. 195/21, D.Lgs. 75/20, L. 157/19
2	02 ottobre 2019	aggiornamento aspetti vari (riferimenti normativi, elementi di governance, reati rilevanti)
1	21 giugno 2017	aggiornamento a seguito delle modifiche al D.Lgs. 231/01 introdotte dalle L. 68/2015 e L. 69/2015
0	26 marzo 2015	emissione

## INDICE

1	PREMESSA .....	4
1.1	Finalità .....	4
1.2	Destinatari .....	4
1.3	Documenti di sintesi .....	5
1.4	Modifiche e aggiornamento .....	5
2	LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	6
2.1	Gli aspetti generali .....	6
2.2	Le fattispecie di reato individuate dal Decreto.....	7
2.3	I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente .....	7
2.4	La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni .....	10
2.5	Il valore esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo .....	12
2.5.1	Soggetti in posizione apicale (art. 6 del Decreto).....	12
2.5.2	Soggetti in posizione non apicale (art. 7 del Decreto) .....	13
2.5.3	Caratteristiche del Modello.....	13
2.6	Le vicende modificative dell'ente .....	16
3	LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	17
3.1	La Società.....	17
3.2	L'attività della Società .....	18
3.3	Il Modello di governance .....	18
3.4	Gli strumenti di controllo e prevenzione .....	19
4	LA REALIZZAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	23
4.1	Fase propedeutica: analisi di rischio .....	23
4.2	Reati rilevanti per la Società .....	25
5	ORGANISMO DI VIGILANZA .....	26
5.1	Requisiti e composizione .....	26
5.2	Nomina, revoca, sostituzione, decadenza, recesso .....	28
5.3	Attività e poteri.....	29
5.4	Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza .....	30
6	SISTEMA DISCIPLINARE.....	34
7	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	34
8	FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	35

## 1 PREMESSA

C.R.C.M. s.r.l. (di seguito CRCM o la Società) - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei Soci e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori - ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere alla costruzione del *Modello di organizzazione, gestione e controllo* ai sensi del Decreto legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 ("Decreto").

Il Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2015 ha adottato il proprio *Modello di organizzazione, gestione e controllo* (di seguito "**Modello**") e successivamente ha deliberato i diversi aggiornamenti in seguito ai mutamenti legislativi e alle modifiche organizzative e societarie via via susseguitesesi nel tempo.

### 1.1 Finalità

L'adozione di un Modello da parte della Società costituisce un modo per rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno ed in generale la propria organizzazione.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il **Modello** costituisce il fondamento del sistema di governo della Società e si propone, inoltre, le seguenti finalità:


- fornire un'adeguata informazione ai Dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati.

### 1.2 Destinatari

I *Destinatari* del Modello sono:

- tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compreso coloro che sono distaccati per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, somministrati, etc.).

Il **Modello** si applica altresì a tutti coloro che pur non essendo legati a CRCM con un legame di lavoro

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 5 a 35

subordinato e parasubordinato, agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società.

L'Amministratore Delegato e le funzioni aziendali titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure attuative dello stesso.

### **1.3 Documenti di sintesi**

La presente *Parte Generale* è il documento di sintesi complessiva del **Modello**, atto a descrivere la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., la normativa specificamente applicabile alla Società nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, i reati rilevanti per la Società, i destinatari del **Modello**, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

Costituiscono parte integrante del **Modello** anche:

- il documento di sintesi "Analisi aree a rischio (ex. Art.6 c.2 D.Lgs. 23/01 e s.m.i.) – Relazione di sintesi" e i suoi successivi aggiornamenti, finalizzati all'individuazione dei reati rilevanti per la Società ai sensi del Decreto. Il documento è approvato la prima volta dal Consiglio di Amministrazione di CRCM del 3 febbraio 2015 e successivamente aggiornato;
- le seguenti Parti Speciali:
  - "Protocolli – ex art. 6 c. 2, lett. b del D.Lgs. 231/01" documento avente ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alla suddetta analisi dei rischi, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti;
  - "Sistema disciplinare" che contiene la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello.

Il **Modello** presuppone altresì il rispetto di quanto previsto nel "**Codice Etico**", formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.


Il Codice Etico definisce le regole di comportamento e i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e di tutti i suoi destinatari, in parallelo con il perseguimento dell'oggetto sociale e degli obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Codice Etico della Società, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto. Tutti i documenti sopra richiamati sono reperibili in azienda secondo le modalità previste per la loro diffusione.

### **1.4 Modifiche e aggiornamento**

Il **Modello** deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 6 a 35

A tali fini, l'Organismo di Vigilanza riceve informazioni e segnalazioni dall'Amministratore Delegato e dal personale aziendale in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Nel caso in cui si rendano necessarie, modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale, l'Amministratore Delegato della Società può provvedervi in maniera autonoma, informando l'Organismo di Vigilanza, riferendone al primo Consiglio di Amministrazione utile.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del **Modello** avvengono ad opera delle funzioni direttamente interessate, secondo le modalità previste nel Sistema di Gestione aziendale, e ne danno informazione all'Amministratore Delegato. Quest'ultimo provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del **Modello** che le richiama espressamente; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha la facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate al **Modello**, prima di sottoporlo all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

## **2 LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

### **2.1 Gli aspetti generali**

Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito<sup>1</sup>.


Con tale Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a

---

<sup>1</sup> Rif. Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 7 a 35

contestare l'illecito è il Pubblico ministero ed è il Giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

## **2.2 Le fattispecie di reato individuate dal Decreto**

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'Ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto medesimo (c.d. *reati presupposto*), alle condizioni ivi indicate o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio. Alla data di approvazione del presente documento, le fattispecie di reato sono descritte agli articoli dal 24 al 25-quattordicesimo del Decreto (rif. tabelle in **Allegato 1**). Tali elenchi sono suscettibili di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce – come si dirà – il *Modello di organizzazione, gestione e controllo*, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati. L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato nella realtà aziendale di CRCM sono oggetto di approfondimento al paragrafo 4.2 "Reati rilevanti per la Società".

## **2.3 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente**

I presupposti della nuova responsabilità sono indicati nell'art. 5 del **Decreto**:

*"L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*

*a) 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;*

*b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

*L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".*

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti/società possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi", per la loro descrizione si farà riferimento all'analisi contenuta nelle *Linee Guida di Confindustria*.

### a) Soggetti autori dell'illecito

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "**posizione apicale**", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "**subordinati**", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei

soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

La responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo. Tale ipotesi è chiaramente rappresentata nel codice penale e, in particolare, negli artt. 110 c.p.<sup>2</sup> e 113 c.p.<sup>3</sup>. Risulta, invece, non altrettanto immediata la sua rilevanza ai fini del Decreto 231.

Diversi possono essere i settori di business nei quali può annidarsi più facilmente il rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e quindi, ricorrendone i presupposti di interesse e/o vantaggio, dell'ente. In particolare, rilevano i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di partnership.

A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegua l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, D. lgs. n. 81/2008).

Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale. Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, D.Lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato.

#### b) Finalità del reato o dell'illecito amministrativo

Ulteriore criterio oggettivo è che il reato dovrà essere commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente.

Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'*interesse* ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012, ribadito Cass. pen. Sez. II, Sent., 09-01-2018, n. 295).

Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo. I concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati (Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005; Cass. 10265/2013 riv. 258575; Cass. 24559/2013 riv. 255442; SSUU 38343/2014 Rv. 261114; Cass., sez. II

<sup>2</sup> Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita.

<sup>3</sup> Nel delitto colposo, quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso.



Penale, sentenza 16 giugno – 10 luglio 2015, n. 29512), essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (Ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

L' "interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito.

Il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Tuttavia, quando il catalogo dei reati-presupposto è stato esteso per includervi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del decreto 231) e, più di recente, i reati ambientali (art. 25 *undecies*), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi.

La giurisprudenza di merito (Trib. Cagliari, sent. 13 luglio 2011 e Trib. Tolmezzo, sent. 23.01.2012) ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'ente andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie direata, non già rispetto all'evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'ente, non può dirsi altrettanto nei reati-presupposto a base colposa, attesa la contro-volontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell'articolo 43 del codice penale.

Si pensi, infatti, ai reati in materia di salute e sicurezza: difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.


A partire da queste premesse, alcune pronunce giurisprudenziali hanno ravvisato l'interesse nella «tensione finalistica della condotta illecita dell'autore volta a beneficiare l'ente stesso, in forza di un giudizio *ex ante*, ossia da riportare al momento della violazione della norma cautelare» (così Trib. Torino, 10 gennaio 2013). Siritengono imputabili all'ente solo le condotte consapevoli e volontarie finalizzate a favorire l'ente. Per contro, sarebbero irrilevanti le condotte derivanti dalla semplice imperizia, dalla mera sottovalutazione del rischio o anche dall'imperfetta esecuzione delle misure antinfortunistiche da adottare.

Altra parte della giurisprudenza e della dottrina ha invece inteso anche il criterio dell'interesse in chiave oggettiva, riferendolo alla tendenza obiettiva o esteriormente riconoscibile del reato a realizzare un interesse dell'ente (Trib. Trani, sez. Molfetta, sent. 26 ottobre 2009). Si dovrebbe, dunque, di volta in volta accertare solo se la condotta che ha determinato l'evento del reato sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente. Con la conseguenza che in definitiva, rispetto ai reati colposi, il solo criterio davvero idoneo ad individuare un collegamento tra l'agire della persona fisica e la responsabilità dell'ente, sarebbe quello del vantaggio, da valutarsi oggettivamente ed *ex post*.

Si tratta di un dibattito in pieno divenire. Peraltro, la prima tesi, che tiene distinti interesse e vantaggio anche nei reati colposi pare riflettere più fedelmente il sistema del Decreto, che mostra di considerare disgiuntamente i due concetti.

#### c) Standard organizzativi

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 10 a 35

lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

#### **2.4 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni**

La natura della responsabilità introdotta dal **Decreto** è oggetto di discussione. Per quanto formalmente definita "amministrativa", è nella realtà una responsabilità molto vicina a quella penale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente/società si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente/la società in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente/la società responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su "quote", che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente/società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente/società;
- **sanzioni interdittive:** le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto

se espressamente previste per il reato per cui l'ente/la società viene condannato/a e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente/la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal **Decreto** sono:


- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Considerata l'elevata invasività per la vita dell'ente, le sanzioni interdittive non possono essere applicate dal giudice in maniera generalizzata e indiscriminata, ma esse devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà. Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito come riaffermato in giurisprudenza (Cass., VI sez. pen., sent. n. 20560 del 2010). Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente/società e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- **confisca:** nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654; Cass., Sez. V, 3 aprile 2014 n. 25450) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente/società; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente/società (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente/società). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

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. Come evidenziato dalla giurisprudenza (Cass., VI sez. pen., sent. n. 34505 del 2012), per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente. Inoltre, il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal *Decreto* impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 12 a 35

illeciti penali estranei al catalogo dei reati-presupposto. Ciò vale anche quando la pubblica accusa qualifichi tali illeciti come delitti-scopo dell'associazione per delinquere, che invece costituisce reato-presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi dell'articolo 24-ter del *Decreto* (così Cass., VI sez. pen., sent. n. 3635 del 2014). In tale ultima pronuncia, poi, 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 determinanti la responsabilità dell'ente: conta il momento di realizzazione della condotta incriminata, non quello di percezione del profitto. In tema di sequestro preventivo, occorre infine evidenziare l'inserimento di un comma 1-bis nell'articolo 53 del Decreto, aggiunto in sede di conversione del Decreto Legge n. 101 del 2013 (ai sensi della legge n. 125/2013). La disposizione prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del Decreto, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale. La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa.

- **pubblicazione della sentenza di condanna:** se applica sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente/società. La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente/società ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'ente/società.

## **2.5 Il valore esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo**


Come già anticipato, viene esclusa la responsabilità dell'ente/società nel caso in cui, prima della commissione del reato, sia stato adottato un *Modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a prevenire la commissione dei reati sia da parte di soggetti apicali, sia nel caso di soggetti sotto posti alla direzione e vigilanza di un soggetto apicale.

### **2.5.1 Soggetti in posizione apicale (art. 6 del Decreto)**

Per i reati commessi dai soggetti apicali, il *Decreto* introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'ente/società, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'ente/società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;*
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;*
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.*

Le condizioni ora elencate devono concorrere **tutte e congiuntamente** affinché la responsabilità

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 13 a 35

dell'ente/società possa essere esclusa.

L'ente/società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

### 2.5.2 *Soggetti in posizione non apicale (art. 7 del Decreto)*

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente/società può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

In altri termini, la responsabilità dell'ente/società si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti ex lege al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe. In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza ed esclusa "se l'ente/società, 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".

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

### 2.5.3 *Caratteristiche del Modello*


#### Art. 6 D.Lgs. 231/01 e s.m.i.

Il *Decreto* si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello di organizzazione, gestione e controllo (art. 6 c.2), senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'*efficacia* del Modello, il *Decreto* prevede che esso debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal *Decreto*;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente/società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 14 a 35

Inoltre, affinché sia efficacemente attuato, il Modello, relativamente alle fattispecie considerate, richiede verifiche periodiche e modifiche quando necessario in relazione a violazioni verificatesi e a mutamenti dell'organizzazione o dell'attività nonché idoneo sistema disciplinare (art. 7, comma 4 del *Decreto*). È infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6 comma 4 del *Decreto*).

L'adozione di un modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente/società. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente/società per svolgere un'azione di prevenzione e le sanzioni previste dal *Decreto*.

Art. 30 D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza, dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente/società, il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione), che il Modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Tale modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato D.Lgs. n. 81/2008, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e

tecnologico.

I modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

#### Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 del D.Lgs.231/2001 dispone che i modelli possano essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti/società.

Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni.

Diffuse per la prima volta in data 7 marzo 2002, le Linee Guida già aggiornate il 2008, sono state di recente revisionate (marzo/luglio 2014) e approvate definitivamente dal Ministero l'8 giugno 2021.

Le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello<sup>4</sup>:

- **l'identificazione dei rischi potenziali;**
  
- la **progettazione di un sistema di controllo** idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - a) codice etico;
  - b) sistema organizzativo;
  - c) procedure manuali ed informatiche;
  - d) poteri autorizzativi e di firma;
  - e) sistemi di controllo e gestione;
  - f) comunicazione al personale e sua formazione.


Dette componenti devono essere informate ai principi di:

- 1) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- 2) applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- 3) documentazione dei controlli;
- 4) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- 5) autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

---

<sup>4</sup> Rif. Capitolo II "individuazione dei rischi e protocolli".



<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 16 a 35

- **individuazione** dei criteri per la scelta dell'**organismo di controllo** e previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo.

In particolare, nella costruzione del Modello di C.R.C.M. S.r.l. si è fatto riferimento anche alla *chiave di lettura* delle suddette indicazioni, fornita dalle stesse Linee Guida per la categoria delle *piccole imprese*<sup>5</sup>, "la cui definizione, in questa sede, va ricercata nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale".

#### Linee Guida FISE Assoambiente

Le Linee Guida FISE Assoambiente intendono offrire uno strumento di lavoro per l'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli organizzativi atti a prevenire i reati ambientali che rientrano nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e che possono comportare la responsabilità amministrativa delle imprese.

Come previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 (art. 6, comma 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che lo ha approvato nel dicembre 2015 e poi revisionato nel 2020.

Per quanto attiene l'analisi e la disamina dei presupposti generali della responsabilità degli enti/società, le Linee guida in esame fanno espresso richiamo alle Linee Guida di Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia; già complete nei riferimenti normativi, nonché nella rappresentazione della giurisprudenza intervenuta, a garanzia di indicazioni alle aziende, per l'elaborazione di un adeguato modello organizzativo.

Le Linee Guida di FISE Assoambiente, pertanto, costituiscono un approfondimento rispetto alle Linee Guida di Confindustria sulla base delle peculiarità delle attività poste in essere dagli associati, applicabili direttamente allo specifico settore dei servizi di igiene ambientale.

Dopo un'introduzione contenente i principali lineamenti del quadro normativo di riferimento, le Linee Guida di Assoambiente analizzano i processi rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 per un'Azienda che effettua la gestione dei rifiuti; esemplificano l'analisi dei processi sensibili e l'identificazione dei rischi, passando poi a trattare la definizione del piano dei controlli.

Le relazioni che intercorrono tra i Sistemi di Gestione Ambientale (ISO 14001 ed EMAS) ed i Modelli organizzativi per la prevenzione dei reati ambientali introdotti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 sono l'oggetto del quarto capitolo, nel quale si mostra come gli standard ISO 14001 ed EMAS possono contribuire a tenere sotto controllo tali rischi.

#### **2.6 Le vicende modificative dell'ente**

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

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

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

<sup>5</sup> Rif. Capitolo VI "Modelli organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese".



conto delle condizioni economiche dell'ente/società originario e non di quelle dell'ente/società risultante dalla fusione.

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

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

### 3 LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

#### 3.1 La Società


A far data dall'anno 1998 **CRCEM** inizia l'attività di raccolta, recupero e smaltimento rifiuti ai sensi del D.M. 350/1998. Dal 2002 la Società si trasforma e nel luglio si costituisce la **CRCEM S.r.l.**, nello stesso anno la società ottiene il **riconoscimento di piattaforma COMIECO** per la valorizzazione delle frazioni cartacee da raccolta differenziata.

Nel 2004, con l'ingresso di un nuovo socio operante nell'ambito dei servizi di raccolta, recupero, trattamento e smaltimento di tutte le tipologie di rifiuti prodotti dalle attività produttive, **CRCEM** sviluppa un progetto industriale che comprende anche l'allargamento della base sociale ad alcuni dei principali player del settore. Nella nuova compagine sociale si trovano infatti alcune delle principali aziende di igiene urbana del territorio Toscano e gruppi industriali titolari di impianti di trattamento e smaltimento di rifiuti su scala nazionale.

Dal 2009 **CRCEM** si è trasferita nel nuovo insediamento industriale di Terranuova Bracciolini, in un'area di complessivi mq 7.000, dove sta procedendo alla realizzazione di importanti investimenti per la valorizzazione dei rifiuti non pericolosi speciali eterogenei, anche da raccolta differenziata urbana.

Dal novembre 2020, a seguito dell'acquisizione da parte di Iren Ambiente S.p.A. della Divisione Ambiente Allargata di Unieco S.C.L.C.A. e delle successive operazioni societarie che hanno interessato la partecipazione di controllo nella Società, **CRCEM** è divenuta parte del Gruppo Iren S.p.A. che ne esercita la direzione e il coordinamento.

Al momento, **CRCEM** è titolare di un impianto di trattamento, valorizzazione, recupero e/o smaltimento di rifiuti solidi urbani e si occupa principalmente della raccolta, selezione, trattamento e recupero della carta e del cartone provenienti dalla raccolta differenziata (avviati a recupero negli impianti o nelle cartiere del circuito COMIECO) e del ritiro, cernita, compattamento e avvio a riciclo degli imballaggi in plastica prodotti da clienti privati. Svolge altresì attività di intermediazione senza detenzione di rifiuti speciali e legno per la quale è iscritta alla categoria 8 dell'Albo nazionale dei gestori ambientali.

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 18 a 35

Possiede un'area di stoccaggio delle varie categorie di rifiuto trattate: sono selezionati i rifiuti di imballaggi cellulosici fino all'ottenimento di materie prime secondarie con caratteristiche di idoneità secondo la normativa UNI e la domanda qualitativa secondo standard delle cartiere mentre la frazione non simile della carta e il rifiuto non idoneo al riciclo sono avviati a smaltimento in discarica.

La società svolge, quindi, un servizio di selezione e lavorazione dei rifiuti per conto di Sei Toscana S.r.l. (gestore d'ambito Toscana Sud), Alia Servizi Ambientali S.p.A. (gestore d'ambito Toscana Centro) e AER spa gestore del bacino territoriale dei comuni della Valdisieve.

Sono soci di **CRCM**: Valdarno Ambiente S.r.l. (76%), AER Ambiente Energia Risorse S.p.A. (10%), Siena Ambiente S.p.A. (7%), Aisa Impianti S.p.A. (7%) ed Ecolat S.r.l. (0,3%).

L'Assemblea dei soci designa periodicamente la composizione del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco Revisore. Nel rispetto della vision aziendale e nell'ambito del progetto imprenditoriale alla base della propria mission, CRCM partecipa al capitale sociale di alcune organizzazioni e soggetti del territorio, al fine di rafforzare le sinergie e le opportunità del "fare rete", detenendo quote di SEI Toscana Srl.

### **3.2 L'attività della Società**

Utilizzando le competenze proprie e le collaborazioni operative con i soci in modo sinergico, **CRCM** è in grado di fornire risposte adeguate alle esigenze più diverse della committenza, sia pubblica che privata, in tema di gestione rifiuti: raccolta; valorizzazione e recupero di rifiuti (tra cui principalmente carta e cartone, ma anche plastica, multimateriale, legno, etc.); intermediazione agli smaltimenti (acque, rifiuti industriali e urbani, recuperi e riutilizzi di solidi e liquidi).

Nel corso del 2010 ha ottenuto due importanti riconoscimenti per i propri sistemi:

- Certificazione di conformità alla norma ISO 14001:2004 relativa all'ambiente;
- Certificazione di conformità alla norma ISO 9001:2008 relativa alla qualità.

Successivamente ha conseguito anche la conformità alla norma OHSAS 18001 e alla norma ISO 45001:2018 per il Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

CRCM ha una struttura organizzativa contratta il cui vertice è costituito da un Amministratore Delegato che accentra le responsabilità gestionali, coadiuvato nell'attuazione da una struttura che si ispira alla separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo.

La Società ha esternalizzato, in tutto o in parte alcune attività fra le quali si indicano, ad esempio:

- raccolta e trasporto rifiuti;
- gestione amministrativa del personale;
- gestione contabile-finanziaria.


### **3.3 Il Modello di governance**

Con riferimento al modello di governance, la Società ha adottato il c.d. sistema tradizionale, articolato come di seguito illustrato.

#### Assemblea dei soci

L'assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto, oppure quando lo richieda uno o più amministratori o un numero di soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale.

L'assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dall'amministratore più anziano

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 19 a 35

ed in sua mancanza da persona eletta dall'assemblea stessa.

Le deliberazioni dell'assemblea sono constatate da verbale firmato dal Presidente e dal segretario, se nominato o dal notaio.

### Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto.

La società è amministrata da tre amministratori, in luogo di sei, nominati con decisione dei soci.

Gli amministratori possono anche non essere soci, durano in carica a tempo indeterminato fino a revoca o dimissioni e secondo disposizioni previste dallo statuto.

Le decisioni del CdA possono essere adottate mediante consultazione scritta ovvero sulla base del consenso espresso per iscritto oppure in adunanza collegiale in caso di richiesta di un terzo degli amministratori.

In quest'ultimo caso il Presidente convoca il CdA, ne fissa l'ordine del giorno, ne coordina i lavori e provvede affinché tutti gli amministratori siano adeguatamente informati sulle materie da trattare.

Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione risultano da verbali che redatti e trascritti su apposito libro tenuto a norma di legge, vengono firmati dal Presidente dell'adunanza e dal segretario.

### Sindaco Revisore

Il sindaco revisore esercita il controllo contabile e vigila sull'osservanza della legge e dei patti sociali, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e su suo concreto funzionamento.

Assiste alla riunione del CdA così come disciplinato dall'art.2405 c.c..

### **3.4 Gli strumenti di controllo e prevenzione**

Le componenti del sistema di controllo preventivo di cui si è dotata CRCM, compendiate nel Modello e nella documentazione richiamata, sono di seguito elencati. Tali strumenti sono protocolli comuni a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto e dal Modello di CRCM.

Si rinvia alla Parte Speciale per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reato (es. procedure o altri protocolli specifici).


#### 1) Codice Etico

La Società si è dotata di un Codice Etico, parte integrante del presente documento, il cui fine ultimo consiste nel diffondere e rendere noti ai Dipendenti ed ai terzi in generale i valori della Società stessa, ai quali sono tenuti ad attenersi. Onestà, integrità, rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei codici deontologici costituiscono i valori fondanti della cultura organizzativa e dell'attività svolta dalla Società.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società, in tutte le sue future riformulazioni, **si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello**, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

Il Codice Etico è stato formulato anche tenendo in conto le specifiche indicate dalle Linee guida di

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 20 a 35

Confindustria<sup>6</sup> e di FISE-ASSOAMBIENTE<sup>77</sup>.

Inoltre, dal 2022 CRCM ha fatto proprio il Codice Etico del Gruppo Iren, aggiornato al 18.12.2020 che si affianca al Codice Etico già adottato implementandone taluni aspetti, per quanto compatibile e applicabile alla Società.

### 2) Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo della Società (strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità) è rappresentato nell'organigramma (documento del Sistema di Gestione per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza) che costituisce parte integrante del presente **Modello**.

Le integrazioni/modifiche della propria struttura organizzativa sono comunicate al personale operante per CRCM mediante affissione in bacheca, pubblicazione sulla rete informatica interna e nel sito internet aziendali, previa validazione del Rappresentante della Direzione e verifica del Responsabile del Sistema di Gestione aziendale che provvede anche al suo aggiornamento.

### 3) Sistema delle procedure

Il sistema include i protocolli comportamentali e le procedure volti a monitorare e programmare lo svolgimento delle attività aziendali a rischio di commissione di reati (es. procedure del Sistema di Gestione per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza recanti esplicitamente finalità di prevenzione dei rischi di cui al Decreto, Procedure, Linee Guida e Policies del Gruppo Iren). In via generale, procedure e policies prevedono che alle decisioni aziendali partecipino soggetti appartenenti alle diverse funzioni coinvolte con la possibilità di effettuare controlli incrociati interfunzionali sull'operato di quanti coinvolti nella realizzazione e nel compimento delle attività a rischio. Tutti i documenti sono accessibili nella rete aziendale o comunque consegnati ai Destinatari direttamente interessati.

### 4) Sistema di attribuzione delle deleghe

Il sistema delle deleghe adottato della Società è basato sui seguenti principi:

- ciascuna delega definisce in maniera univoca i poteri del soggetto delegato, precisandone i limiti;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe sono coerenti con gli obiettivi aziendali;
- tutti coloro che agiscono in nome e per conto di CRCM nei confronti di terzi, ed in particolare della Pubblica Amministrazione, devono essere in possesso di specifica delega e/o formale procura a rappresentare la Società.

Le deleghe di poteri conferite nonché le mansioni attribuite a ciascuna funzione vengono diffuse e portate a conoscenza della struttura mediante pubblicazione sulla rete informatica aziendale o comunque consegnati ai Destinatari direttamente interessati.


### 5) Documentabilità e Tracciabilità

Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento di ciascuna attività sensibile deve essere ricostruibile e verificabile "ex post", attraverso appositi supporti documentali o informatici.

In particolare ciascuna operazione/attività relativa ad ogni processo rilevante deve essere adeguatamente documentata; i documenti rilevanti sono opportunamente formalizzati, riportano la data di compilazione e la firma del compilatore/autorizzatore; gli stessi sono archiviati, a cura della funzione competente e con modalità tali da non permettere la modifica successiva se non con apposita evidenza, in luoghi idonei alla

<sup>6</sup> Rif. Capitolo II "Codice etico o di comportamento e sistema disciplinare".

<sup>7</sup> Rif. paragrafo 2.1 "Sistema di controllo e sistema disciplinare".

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 21 a 35

conservazione, anche al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare deterioramento smarrimenti.

Qualora sia previsto l'utilizzo di sistemi informatici per lo svolgimento delle attività sensibili, gli stessi assicurano:

- la corretta imputazione di ogni singola operazione ai soggetti che ne sono responsabili;
- la tracciabilità di ogni operazione effettuata (inserimento, modifica e cancellazione) dai soli utenti abilitati;
- l'archiviazione e conservazione delle registrazioni prodotte.

L'accesso ai documenti archiviati è sempre consentito solo ai soggetti autorizzati (tra cui Sindaco Revisore, Organismo di Vigilanza ed eventuali altri funzioni di controllo interno opportunamente titolati).

#### 6) Referente del processo e delle attività sensibili

Nell'ambito di ciascun processo a cui fanno riferimento le attività sensibili stabilite è identificato un *referente di processo* il quale, individuato dal sistema normativo interno ed abilitato ad accedere a tutte le informazioni rilevanti, ha la responsabilità di:

- assicurare che il processo sia svolto in linea con i codici di condotta aziendali, in conformità a quanto stabilito dalle fonti normative interne e dalla normativa vigente applicabile, nel rispetto dei principi di trasparenza e tracciabilità;
- garantire che vengano eseguiti, da parte dei singoli soggetti coinvolti nel processo, tutti i controlli sulle attività sottostanti definiti nell'ambito dei protocolli di prevenzione specifici di processo.

Fermo restando l'obbligo in capo a tutti i Destinatari di comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza deroghe, anomalie o atipicità eventualmente riscontrate rispetto alle determinazioni contenute nel Modello e tutti i fatti, atti o omissioni che possano incidere sull'osservanza dello stesso, il *referente di processo* ha inoltre l'obbligo di:

- informare periodicamente l'Organismo di Vigilanza in merito all'andamento delle attività aziendali, come puntualmente definito nel presente documento e nell'ambito della normativa interna di riferimento;
- informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza qualora si verificano particolari situazioni rilevanti l'efficacia e l'adeguatezza dei protocolli di prevenzione, nonché qualsiasi violazione del Modello posto in essere dalla Società.

#### 7) Gestione della documentazione di terzi

I documenti di Terzi parti, di qualsiasi natura e per qualsiasi finalità, contenenti informazioni di natura riservata e/o confidenziale, anche a potenziale concorrenza sleale, utilizzabili per ottenere possibili vantaggi o nell'interesse della Società, devono essere tenuti e conservati dai Responsabili delle funzioni interne interessate previa autorizzazione formale da parte dei Soggetti titolati di controparte.

#### 8) Controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione adottato da CRCM è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del Budget, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni. Il sistema garantisce:

- la pluralità di soggetti coinvolti, sia interni sia esterni, con effettiva segregazione delle

funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;

- l'idoneità a fornire immediata segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, e poteri di firma singola correlati a soglie di importo.

#### 9) Sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il Sistema, attualmente conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2018 e all'art. 30 del D.Lgs. 81/08, include la struttura organizzativa dedicata alla gestione delle tematiche inerenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, le procedure ed istruzioni per la prevenzione dei rischi evidenziati nel Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e dalla normativa di settore applicabile.

In particolare, la Società ha individuato il Datore di Lavoro ed ha proceduto alla nomina del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, del Medico Competente; il personale ha individuato il proprio Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

CRCM mantiene il proprio Sistema di Gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro conforme a standard riconosciuti.

#### 10) Sistema di gestione dati e tutela della privacy

Il management aziendale ha valutato i diversi tipi di rischi legati all'acquisizione, al trattamento, all'utilizzo e alla perdita di dati con particolare riferimento a quelli sensibili, giungendo a definire un modello gestionale conforme al Regolamento europeo n. 2016/ 679 (General Data Protection Regulation - GDPR).

#### 11) Sistema di comunicazione e formazione


Per quanto attiene al tema in esame si rinvia ai successivi Capitoli 7 e 8.

#### 12) Sistema disciplinare

Il sistema disciplinare è stato elaborato tenendo in conto il Contratto nazionale di categoria e le specifiche indicate dalle Linee guida di Confindustria<sup>8</sup> e di FISE-ASSOAMBIENTE<sup>9</sup>, si rinvia al Capitolo 6.

<sup>8</sup> Rif. Capitolo II "Codice etico o di comportamento e sistema disciplinare".

<sup>9</sup> Rif. paragrafo 2.1 "Sistema di controllo e sistema disciplinare".

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 23 a 35

## 4 LA REALIZZAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

### 4.1 Fase propedeutica: analisi di rischio

Per rispondere alle esigenze dell'art. 6, comma 2, del Decreto, le Linee Guida Confindustria, suggeriscono la costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sostanzialmente equivalente ad un sistema di gestione dei rischi (risk management).

Le valutazioni sono state svolte tenendo conto dell'attività svolta dalla Società, nonché la sua storia, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-septies del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi connessi in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

Gli esiti delle suddette valutazioni nonché la descrizione esaustiva della metodologia e dei criteri di analisi sono descritti nel documento di sintesi "Analisi aree a rischio (ex. Art.6 c.2 D.Lgs. 23/01 e s.m.i.) – Relazione di sintesi", a cui è annesso il database del risk assesment. Tale elaborato parte integrante del Modello di CRCM è stato sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 2 febbraio 2015 e successivamente per le modifiche introdotte al D.Lgs. 231/01 tra il 2015 e il 2017 (L. 29.10.2016, n. 199; D.Lgs. 15.03.2017, n. 38; L. 17.10.2017, n. 161; L. 20.11.2017, n. 167; Leggi n. 68/2015 e 69/2015 per le revisioni rispettivamente ai reati di cui agli art. 25- undecies e art. 25-ter).

Successivamente il 27 luglio 2018 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125 – Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione (che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI).

Le modifiche apportate riguardano gli articoli del Codice Penale relativi ai delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, di cui all'art. 25-bis del D. Lgs. 231 (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento). Il Decreto:

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

Vista l'attività caratteristica di CRCM si esclude a priori che il rischio corrispondente ai suddetti reati possa avere significatività.

Altri aggiornamenti dell'Analisi di rischio di CRCM sono conseguenza delle modifiche introdotte al D.Lgs. 231/01 dalla:

- L. 3/19 all'art. 25 (che ha introdotto la fattispecie di reato di traffico di influenze illecite); dalla L. 39/19 con l'introduzione del reato presupposto di frodi in competizioni sportive di cui all'art. 25-quattordices;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO****D.Lgs. 231/01 e s.m.i.****PARTE GENERALE**

Revisione: 3

Data: 14.12.2023

Pag. 24 a 35

dalla L. 43/19 con la modifica all'art. 416-ter c.p.; dal D.L. 124 del 26 ottobre 2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 157 del 19 dicembre 2019 e successivamente modificato dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 che ha introdotto i reati tributari;

- dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 che ha introdotto le fattispecie di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), indebito conseguimento di erogazioni pubbliche del Fondo Agricolo Europeo (articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea, anche peculato (art. 314, primo comma, c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e abuso di ufficio (art. 323 c.p.);
- dai profili di rischio introdotti e/o modificati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Altri aggiornamenti del D.Lgs. 231/01 non hanno avuto un impatto sostanziale sul Modello 231 di CRCM:

- D.lgs. 8 novembre 2021, n° 184 "Attuazione alla Direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti", che ha aggiunto all'elenco dei reati presupposto di responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/01 l'art. 25-octies.1;
- L. 9 marzo 2022 n. 22 che ha contemplato i delitti contro il patrimonio culturale agli articoli 25-septiesdecies e 25-duodevices;
- D. Lgs n.195 dell'8.11.2021, di recepimento della direttiva europea nella lotta al riciclaggio (che estende la responsabilità amministrativa degli enti anche alle ipotesi contravvenzionali di riciclaggio);
- D. Lgs. n.150 del 10.10.22 - Provvedimento in merito alla "Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" - Modifica dell'640 c.p. contemplato nel reato di "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture" di cui all'art.24 D.Lgs. 231/01; modifica dell'art.640-ter c.p. contemplato nel reato di "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture" di cui all'24 D.Lgs. 231/01, nel reato di "Reati informatici e di trattamento illecito di dati dell'art. 24-bis del D.Lgs. n. 231/01 e nel reato dei "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti dell'art. 25-octies.1 del D.Lgs.n.231/01;
- D. Lgs. N.156 del 4.10.22 – Provvedimento in merito alle "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" – Modifica alla rubrica ed al testo dell'322-bis contemplato nel reato "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio" dell'art. 25 D.Lgs231/01 e modifica dell'2 L.898 23 dicembre 1986 contemplato nel reato "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture" dell'art. 24 D. Lgs. 231/01 – modifiche al testo dell'art. 25-quinquiesdecies D.Lgs231/01 al comma 1-bis – Inserimento dell'art. 301 del DPR n. 43 del 23 gennaio 1973 nel reato "Contrabbando" dell'art.25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01;



- RIFORMA CARTABIA – art.640 c.p. inserito nell’Art. 24 “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture” e art. 640-ter c.p. che, oltre ad interessare l’art. 24 testé descritto, riguarda anche l’art.24-bis “Frode informatica” e l’art. 25-octies-1 “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”.
- L. 9 ottobre 2023 n. 137 di “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonchè in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione” che ha introdotto tra i reati presupposto il reato di turbata liceità degli incanti (art. 353 c.p.) e di turbata liceità del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

CRCM ha da ultimo recepito le previsioni del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha modificato sensibilmente, anche sotto il profilo sanzionatorio, l’impianto “whistleblowing”, ampliando l’ambito di applicazione alla segnalazione di comportamenti in violazione delle normative comunitarie.

#### **4.2 Reati rilevanti per la Società**

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il management ha individuato come rilevanti i reati presupposto di seguito elencati.

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01 e s.m.i.):
  - Malversazione a danno dello Stato o dell’Unione Europea (art. 316-bis c.p.).
  - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 316-ter 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.).
  - Concussione (art. 317 c.p., pene per il corruttore).
  - Corruzione per l’esercizio della funzione (art. 318 c.p., pene per il corruttore).
  - Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p., pene per il corruttore).
  - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p., pene per il corruttore).
  - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.).
  - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).
- Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/01 e s.m.i., inclusa la modifica del D.Lgs. 15.03.2017, n. 38):
  - False comunicazioni sociali in danno dei soci e dei creditori (art. 2622 c.c.).
  - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.).
  - Illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.).
  - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).
  - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.).
  - Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
- Reati di cui all’art. 25 bis D.Lgs. 231/01, nello specifico: Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.).

- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01 modificato da L. 199/16):
  - Art. 603 bis c.p. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela dellasalute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/01 e s.m.i.):
  - Art. 589 c.c. (Omicidio colposo);
  - Art. 590 c.c. (Lesioni personali colpose).
- Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/01 e s.m.i.)
  - Art. 171, primo comma, lettera a-bis) e terzo comma, L. n. 633/1941.
  - Art. 171-bis l. n. 633/1941.
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art.25-decies D.Lgs. 231/01 e s.m.i.).
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01 e s.m.i. di cui all’art. 137 D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152 -norme in materia ambientale).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01 modificatoda L. 17.10.2017, n. 161).
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 20.11.2017, n. 167).
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/01).

Nella Parte Speciale “Protocolli”, a corredo del Modello, per ciascuna categoria di reati significativi per CRCM, sono illustrati i processi della Società denominati *sensibili* a causa del rischio insito di commissione deireati della specie di quelli elencati nonché strumentali ad altri reati del catalogo, e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.

## 5 ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dall’art 6 del *Decreto*, la Società affida ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza) autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa ed ai relativi profili giuridici.

L’Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull’osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull’efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull’attuazione delle prescrizioni del Modello nell’ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull’aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all’organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società al quadro normativo di riferimento.

L’Organismo di Vigilanza adotta proprie regole, definite in un apposito documento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione.

### 5.1 Requisiti e composizione

Ogni membro dell’Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- **autonomia e indipendenza:** l’autonomia e l’indipendenza dell’Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l’efficacia dell’attività di controllo. I concetti di autonomia e indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l’Organismo

di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei protocolli applicati, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero Organismo di Vigilanza. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società;

- **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale. Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.
- **continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.
- **requisiti di eleggibilità:** a tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
- per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

## 5.2 **Nomina, revoca, sostituzione, decadenza, recesso**

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre due esercizi, ed è rieleggibile.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del *Modello* nonché la continuità di azione, l'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni (in regime di cd. prorogatio) fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

La revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'Organismo di Vigilanza.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza di comunicare al Consiglio di Amministrazione la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico stesso.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, dando comunicazione scritta all'Amministratore Delegato e agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza. L'Amministratore Delegato ne dà notizia al primo Consiglio di Amministrazione utile.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente, collegialmente o tramite l'Amministratore Delegato, alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

### 5.3 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza nomina fra i suoi membri un presidente, quando a ciò non provveda il Consiglio di Amministrazione in sede di nomina dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso; può inoltre nominare uno o più vicepresidenti ed un segretario, anche in via permanente ed anche estraneo all'Organismo di Vigilanza. Il Presidente coordina i lavori dell'Organismo di Vigilanza nei casi in cui presieda la relativa riunione e provvede in ogni caso affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutti gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno quattro volte l'anno ed ogni qualvolta uno dei membri ne abbia chiesto la convocazione al Presidente, giustificando l'opportunità della convocazione. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente. Ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite uno o più dei propri componenti. I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le funzioni e organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, per l'esercizio delle proprie attività, della Funzione del Responsabile del Sistema di gestione Integrato, di altro personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Sindaco Revisore, e ai soggetti

incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;

- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Amministratore Delegato, titolare del potere disciplinare, l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui Sistema Disciplinare;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con l'Amministratore Delegato, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere, con cadenza minima semestrale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo "Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza";
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione;
- coordinarsi le funzioni titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le diverse tipologie di destinatari del *Modello* in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti di CRCM.

#### 5.4 *Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione, con due diverse modalità:

- **continuativa**, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- **semestrale**, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
  - sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'Organismo di Vigilanza nel periodo e delle risultanze deglistessi;
  - eventuali discrepanze tra gli strumenti di attuazione del *Modello*;
  - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal *Decreto*;
  - segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
  - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
  - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
  - rendiconto delle spese sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Sindaco Revisore, almeno annualmente, in merito all'applicazione del *Modello*, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- segnala al Sindaco Revisore ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;



- riferisce sulle violazioni del *Modello* da parte degli amministratori o di altri destinatari del *Modello*. Del pari, l'Organismo di Vigilanza ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Di regola, in caso di violazione del *Modello* da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Sindaco Revisore, l'Organismo riporta a tali organi per l'adozione di adeguati provvedimenti. Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci informazioni che riguardano violazioni del *Modello* da parte del Consiglio di Amministrazione o del Sindaco Revisore, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo al Sindaco Revisore) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea utile, al fine di riferire ai soci.

Tutto il personale aziendale o i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno l'obbligo di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza per segnalare casi di commissione di reati o eventuali violazioni del *Modello*, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata.

Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, tramite i già citati canali di posta elettronica e di posta ordinaria:

- le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.


Le ulteriori tipologie di informazioni che i Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, oltre alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'Organismo di Vigilanza, sono stabilite anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, dall'Organismo di Vigilanza stesso.

L'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del *Modello* e dal sistema di controllo interno. Devono tuttavia essere opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o realizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società stessa o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

*La procedura di "Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" (whistleblowing)*

Premesso che la Società, sin dalla prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, in assenza di uno specifico dettato normativo, sino all'avvenuta introduzione della Legge sul whistleblowing, ha

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		 <small>centro raccolta cento materie</small>
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 32 a 35

sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni, altresì disciplinando i flussi di informazione, così come previsto nel paragrafo che precede.

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 si rende dunque necessaria l'integrazione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/ o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico.

Ciò premesso, la Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing adotta una specifica procedura per la "Gestione segnalazioni e tutela del segnalante" che rende edotti i dipendenti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentono di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

La procedura adottata dalla Società è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione.

Con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, la normativa ha esteso ai soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato oppure che hanno adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, obblighi stringenti in materia di tutela del segnalante.

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni di violazioni e beneficiare delle misure di protezione sono indicati all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, come di seguito sintetizzato, per quanto di interesse:

- i. lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- ii. lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione;
- iii. liberi professionisti e consulenti;
- iv. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- v. soci e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che la protezione dalle ritorsioni venga concessa ai soggetti sopra indicati anche nei casi in cui la segnalazione di informazioni venga effettuata:

- quando il rapporto giuridico di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

L'oggetto della segnalazione deve riguardare le violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione di cui



all'art. 2 del D.Lgs. 24/23. La normativa definisce "violazioni" tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui i whistleblowers siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo riferito alla Società, e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli Organizzativi;
3. illeciti richiamati e indicati nel D.Lgs. 24/2023, a titolo esemplificativo e non esaustivo riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

Non rientrano nell'ambito oggettivo di applicazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. 24/23 le seguenti fattispecie:

- questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali, riguardanti: servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Le segnalazioni non rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa non saranno prese in considerazione.

CRCM, adempiendo alla normativa di riferimento, ha attivato un canale di segnalazione che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione.


Destinatario delle segnalazioni, individuato dalla Società, è l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta (o orale, a seguito della richiesta scritta di incontro con l'Organismo di Vigilanza) attraverso le seguenti modalità:

- per posta ordinaria, inviata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di riferimento scelto dallo stesso e indicato nell'apposita procedura; in tal caso, la lettera contenente la segnalazione dovrà essere recapitata al Presidente dell'OdV così come pervenuta senza essere aperta.

Saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate nei modi e nei contenuti sopra indicati laddove tale formalizzazione non risulti possibile.

La Società e l'OdV agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 34 a 35

comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La procedura adottata dalla Società disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificarne la fondatezza della stessa.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

## 6 SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.


La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti, applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento), rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società. Il Sistema disciplinare è definito in una Parte Speciale dedicata. Esso entra in vigore dalla data di adozione del Modello deliberata dal Consiglio d'Amministrazione ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere. Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Consiglio d'Amministrazione.

## 7 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari (rif. paragrafo 1.2 "Destinatari del Modello"), l'Amministratore Delegato, sentito l'Organismo di Vigilanza:

- per il personale e i collaboratori, individua mezzi opportuni in relazione alla specificità del documento divulgato, a titolo esemplificativo: affissione in bacheca aziendale, trasmissione per posta elettronica, consegna copie in busta paga, archiviazione in rete, etc..
- per soggetti terzi: definisce le clausole contrattuali che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico e del presente Modello, a titolo esemplificativo:
  - l'obbligo da parte della da parte società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
  - l'impegno della società prestatrice a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
  - per attività particolarmente critiche, l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per CRCM di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>D.Lgs. 231/01 e s.m.i.</b> <b>PARTE GENERALE</b>		
Revisione: 3	Data: 14.12.2023	Pag. 35 a 35

precedenti (rif. Parte Speciale “Sistema Sanzionatorio”).

Il Codice Etico è altresì pubblicato, in versione integrale, sul sito internet di CRCM.

## **8 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La Società prevede l’attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l’effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte del personale della Società (dirigenti, dipendenti, componenti degli organi sociali).

La partecipazione ai suddetti programmi di formazione è tracciata e obbligatoria.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati, al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello e allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro.

L’Organismo di Vigilanza cura, d’intesa con l’Amministratore Delegato, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.