



CATTANEO IMPIANTI  
SOLUZIONI IMPIANTISTICHE PER L'INDUSTRIA

---

# Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

## PARTE GENERALE

Approvato dall'Assemblea dei Soci in data 10/10/2018

## INDICE

### Contents

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....</b>	<b>1</b>
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI .....	1
1.2 L'ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALI ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....	2
1.3 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	3
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....</b>	<b>4</b>
2.1 FINALITÀ DEL MODELLO - FAIR BUSINESS PRACTICES .....	4
2.2 DESTINATARI DEL MODELLO.....	5
2.3 ELEMENTI ESSENZIALI DEL MODELLO.....	5
<b>3. MAPPATURA RISCHI-REATO. IN PARTICOLARE, AREE "LABOUR" ED "ENVIRONMENTAL" .....</b>	<b>7</b>
<b>4. DEFINIZIONE PROTOCOLLI. IN PARTICOLARE, AREE "LABOUR" ED "ENVIRONMENTAL" .....</b>	<b>8</b>
4.1 PROTOCOLLI DI DECISIONE .....	8
4.2 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE .....	9
4.3 PRINCIPI ETICI .....	9
<b>5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....</b>	<b>10</b>
<b>6. DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>11</b>
6.1 DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	11
6.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI E PROFESSIONISTI ESTERNI .....	11



## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

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

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il "Decreto" o "D. Lgs. 231/01"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Successivamente all'entrata in vigore del Decreto, alcuni interventi legislativi hanno comportato la progressiva estensione della responsabilità delle persone giuridiche. Il cospicuo numero di fattispecie oggi previste dagli artt. 24 ss., è segno evidente del processo di riforma del sistema penale che vede, accanto alla responsabilità della persona fisica, autore del reato, il coinvolgimento dell'ente, anche se con responsabilità di natura cd. amministrativa, ogni qualvolta si sia in presenza di reati attinenti alla vita economica e sociale dell'ordinamento.

Il Decreto elenca tassativamente le fattispecie di reato dalla cui commissione è fatta

derivare la responsabilità amministrativa degli Enti. In particolare qui si ricordano:

- a) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- d) Reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 25 -bis1)
- e) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- f) Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies)
- g) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art.25-septies)
- h) Reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
- i) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.25-octies)
- j) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- k) Reati ambientali (art. 25-undecies)
- l) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- m) Corruzione tra privati e Istigazione alla Corruzione fra Privati (reato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente modificato dal D. Lgs. 15 marzo 2017 n.38, incluso tra i reati societari di cui all'art. 25-ter del Decreto)
- n) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies).

### ***1.2 L'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente***

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo interno all'Ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati anche *“Modelli”*), devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere *a priori*.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

### **1.3 Linee guida di Confindustria**

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha approvato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", riferite ai soli reati contro la pubblica amministrazione, i cui punti fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:
  - ✓ autonomia e indipendenza;
  - ✓ professionalità;
  - ✓ continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti il singolo Modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Successivamente alla prima emanazione delle Linee Guida, Confindustria ha apportato loro svariate modifiche ed integrazioni al fine di renderle complete e coerenti con gli aggiornamenti normativi intervenuti dal 2002 ad oggi, comprese le modifiche apportate nel 2014 al fine di tenere conto delle novità normative nonché della giurisprudenza e dottrina maturate in ambito "231" che hanno portato alla pubblicazione di una nuova versione delle Linee-Guida passate anche al vaglio del Ministero della Giustizia.

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

### ***2.1 Finalità del Modello - Fair business practices***

Cattaneo Impianti S.r.l. (di seguito anche "CI" o la "Società"), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di avviare un progetto di analisi e adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal Decreto, che si è concluso con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dell'Assemblea dei Soci.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il "**Modello**"), allineato alle prescrizioni del Decreto possa costituire sia un valido strumento di sensibilizzazione di

tutti coloro che operano per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, sia un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, CI si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- instaurare un rapporto di reciproca fiducia con tutti gli *stakholder*, pubblici e privati, con i quali viene in contatto in ragione del suo *business*;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire agli organi sociali, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

## **2.2 Destinatari del Modello**

Il presente Modello è indirizzato a tutto il personale – anche assunto successivamente alla sua adozione – e, in particolare, a quanti svolgano attività aziendali “sensibili”. Le prescrizioni del presente Modello devono pertanto essere rispettate sia dal personale anche assunto successivamente all'adozione del Modello – che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione e controllo, sia da tutti i lavoratori sottoposti a qualsiasi titolo alla direzione o alla vigilanza dei precedenti. Il presente Modello è altresì indirizzato verso quanti operano su mandato o per conto della Società, nonché a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali.

La Società richiede, tramite la previsione di apposite clausole contrattuali, ai sub vettori, consulenti, collaboratori, fornitori e partner il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico della Società. Infine, per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche ai Revisori della Società.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

## **2.3 Elementi essenziali del Modello**

Con riferimento alle tematiche individuate dal legislatore nel Decreto e sviluppate da Confindustria, i punti fondamentali sviluppati dall'Amministratore Unico nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappatura dettagliata delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei presidi di controllo in essere, definizione delle eventuali azioni da implementare e formalizzazione di “protocolli” “finalizzati, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire:
  - la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
  - la chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa;
  - l’esistenza di regole etico-comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l’integrità del patrimonio aziendale;
  - la verifica dell’adeguata “proceduralizzazione” dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di attività “sensibili”, al fine di:
    - ✓ definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
    - ✓ garantire la “tracciabilità” degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell’operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione);
    - ✓ garantire, ove necessario, “l’oggettivazione” dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
  - l’esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
  - l’esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un’adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- l’identificazione dell’Organismo di Vigilanza (“**OdV**”) e l’attribuzione, allo stesso, di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo;
- la definizione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la definizione delle responsabilità relativamente al recepimento, all’integrazione e all’implementazione del Modello con conseguente verifica del funzionamento dei medesimi nonché del loro periodico aggiornamento.



### **3. MAPPATURA RISCHI-REATO. In particolare, aree "Labour" ed "Environmental"**

Per quanto sopra esposto sono state individuate, in base alle valutazioni sulla natura dei rischi presunti, le principali aree e le relative attività da sottoporre ad analisi per le finalità previste dal Decreto.

L'attività di "mappatura" ha consentito l'individuazione delle principali fattispecie di potenziale rischio/reato e delle possibili modalità di realizzazione delle stesse, nell'ambito delle principali attività aziendali identificate come "sensibili".

In conseguenza delle analisi sopra riportate, sono risultate in primo luogo "sensibili" tutte le attività aziendali che possano avere impatto:

- a) sulla salute e sicurezza dei lavoratori e sulla loro posizione retributiva e contributiva; (Area "**Labour**"); e
- b) sulle matrici ambientali coinvolte nei processi aziendali di CI (Area "**Environmental**").

A tali specifiche aree, oltre ai documenti costituenti il presente Modello, sono dedicate da parte di CI specifiche *policies*, rinvenibili rispettivamente nei seguenti documenti e nei loro allegati:

- a) Manuale Qualità – Ambiente, adottato secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN ISO 14001:2015;
- b) Manuale di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro ("**MGSSL**"), adottato secondo la norma OHSAS 18001.

In relazione a tali ambiti, di seguito si elencano i reati (e gli illeciti "231") potenzialmente configurabili:

**Art. 25 septies:** *Omicidio colposo* (art. 589 c.p.); *Lesioni personali colpose* (art. 590 c.p.);

**Art 25 undecies:** *Ecoreati* (452-bis ss. c.p.) e *Reati Ambientali* (D. lgs. n. 152/06).

Altre attività "sensibili" sono state individuate nel corso dell'adozione del presente Modello sono potenzialmente associabili i seguenti reati:

**Art. 24:** *Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico* (art. 640 c.p.);

**Art. 24 bis:** *Falsità riguardanti un documento informatico* (art. 491 bis c.p.); *Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico* (art. 615 ter c.p.); *Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici e telematici* (art. 615 quater c.p.); *Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico* (art. 615 quinquies c.p.); *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici* (art. 635 bis c.p.); *danneggiamento di sistemi informatici o telematici* (art. 635 quater);

**Art. 25:** *Corruzione per l'esercizio della funzione* (art. 318 c.p.); *Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio* (art. 319 c.p.); *Circostanze aggravanti* (art. 319 bis); *Corruzione in atti giudiziari* (art. 319-ter c.p.); *Induzione indebita a dare o promettere utilità* (319-quater c.p.); *Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio* (art. 320 c.p.); *Pene per il corruttore* (art. 321 c.p.); *Istigazione alla corruzione* (art. 322, c.p.);

**Art. 25 ter:** limitatamente alla ipotesi di *False comunicazioni sociali* (art. 2621 c.c.); *Fatti di lieve entità* (art. 2621 bis c.c.); *Impedito controllo* (art. 2625 c.c.); *-Corruzione tra privati* (art. 2635 c.c.); *Istigazione alla corruzione tra privati* (art. 2635 bis c.c.);

**Art. 25 quinquies:** per l'ipotesi di *intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro* (art. 603-bis c.p.);

**Art. 25 octies:** *Ricettazione* (art. 648 c.p.); *Riciclaggio* (art. 648-bis c.p.); *Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* (art. 648-ter c.p.);

Tutte le aree di attività "sensibili" ed i relativi processi aziendali, così come ciascuno dei reati e degli illeciti 231 sin qui elencati, saranno riportati nel documento "**3. Mappatura dei Rischi**", che fa parte integrante del presente Modello (vd. anche sezione 4).

In tale documento saranno anche elencati i presidi che la Società adotta al fine di mitigare il rischio di commissione di tali reati ed illeciti 231.

I principi contenuti nel Codice Etico adottato sono utili a mitigare i rischi di commissione di reati attraverso l'enunciazione dei principi etici di legalità, trasparenza e correttezza.

In ragione delle attività operative della Società, non si sono invece ravvisati profili di rischio rispetto alla commissione dei reati di cui all'Art. 24 ter (Delitti di criminalità organizzata) Art. 25 bis, bis 1 (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), all'Art. 25 quater (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), all'Art. 25 quater 1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), all'Art. 25 sexies (Abusi di mercato), all'art 25 novies (Reati in materia di software e banche dati), all'art. 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), all'art 25 terdecies (Razzismo e xenofobia), nonché degli altri reati non espressamente menzionati sopra e ricompresi negli Artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 ter, 25 undecies, 25 Duodecies.

#### **4. DEFINIZIONE PROTOCOLLI. In particolare, aree "Labour" ed "Environmental"**

##### **4.1 Protocolli di decisione**

Al fine di prevenire le fattispecie di rischio-reato rilevate in fase di "mappatura" delle attività aziendali "sensibili", la Società ha individuato i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati, ovvero quei processi nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati. Con riferimento ai processi "strumentali" identificati, la Società ha definito e formalizzato, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate e decisioni assunte, le "Policy di Decisione" in base a:

- separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo,
- tracciabilità degli atti, informazioni, motivazioni e controlli,
- individuazione dei soggetti abilitati a sostenere spese o autorizzare operazioni.

I protocolli (o procedure) formalizzati sono relativi ai seguenti ambiti di attività:

1. Selezione, assunzione e gestione del personale
2. Gestione delle operazioni straordinarie
3. Gestione delle operazioni ordinarie
4. Gestione amministrativa e contabile
5. Gestione finanziaria
6. Approvvigionamenti e Appalti
7. Definizione di omaggi e liberalità
8. Gestione dei Sistemi Informativi aziendali
9. Salute e Sicurezza sul lavoro
10. Gestione degli aspetti ambientali

#### **4.2 Sistema di deleghe e procure**

Il sistema di attribuzione dei poteri e delle responsabilità che sovrintende l'intera struttura organizzativa si articola sui seguenti elementi:

- Statuto sociale e organigramma aziendale;
- procure;
- delega ex art. 16 D.lgs. n. 81/2008;
- poteri (di rappresentanza, di spesa, ecc) attribuiti dallo Statuto o dall'Assemblea dei soci.

La politica della Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società.

Pertanto, le procure e le attribuzioni permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile.

Le deleghe e le procure in essere sono custodite presso l'Ufficio Amministrazione e sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

La Società ha istituito un sistema di deleghe e procure specifico con riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

#### **4.3 Principi etici**

La Società ha definito i principi etici cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto e ha adottato il "Codice Etico e di Comportamento". Tali principi sottolineano la necessità di:

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

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che gli stessi intendono perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia portata e finalità differenti rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il documento "**0. Codice Etico e KPI**" riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;

- il documento **“1. Modello Parte Generale”** risponde e soddisfa, invece conformemente a quanto previsto nel Decreto, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo);
- il documento **“2. Istituzione Organismo di Vigilanza e Sistema Sanzionatorio”** predisporre gli strumenti per rendere il sistema di regole portato dal Modello verificabile ed opponibile ai Destinatari;
- il documento **“3. Mappatura dei Rischi”** elenca le aree “sensibili”, i processi “strumentali”, i reati e gli illeciti astrattamente commissibili ed i “presidi” a mitigazione del “rischio-reato” (la cui violazione costituisce illecito disciplinare/contrattuale sanzionato ai sensi del documento “2. Istituzione Organismo di Vigilanza e Sistema Sanzionatorio”);
- Nel novero dei “presidi”, una menzione a parte meritano i sistemi di gestione (e le relative procedure ed istruzioni) adottate da CI in conformità a norme tecniche relative al settore ambientale (UNI EN ISO 14001) ed HS (OHSAS 18001). Tali sistemi di gestione, in ogni loro parte, formano parte integrante del presente Modello e sono opponibili ai Destinatari.

## 5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello è adottato con delibera dell'Assemblea dei Soci. Ogni modifica ai seguenti documenti:

- 0. Codice Etico e KPI;
- 1. Modello Parte Generale;
- 2. Istituzione OdV e Sistema Sanzionatorio;
- 3. Mappatura dei Rischi.
- 4. Regolamento 231 whistleblowing

dovrà essere approvata con la medesima formalità.

Possono invece essere modificate con decisione dell'Amministratore Unico le altre parti del Modello.

Costituisce responsabilità dell'Amministratore Unico attivare il procedimento per l'adozione, l’aggiornamento, l’adeguamento e qualsiasi altra modifica del Modello conseguente a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove attività sensibili, connesse all’avvio di nuove attività da parte della Società, o variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell’assetto organizzativo della Società;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall’Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

A tal fine, l’Organismo di Vigilanza segnala all'Amministratore Unico la necessità di procedere a modifiche o aggiornamenti del Modello.

## **6. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### ***6.1 Diffusione del Modello***

Con riguardo alla diffusione del Modello e del Codice Etico, la Società si impegna a rendere disponibile e consultabile il Modello ed il Codice Etico in un luogo accessibile presso la sede della Società.

### ***6.2 Informativa a collaboratori e professionisti esterni***

Ai soggetti "esterni" alla Società (clienti, fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società in conformità al Modello e al Codice Etico. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, nei testi contrattuali sono inserite nella documentazione contrattuale specifiche clausole dirette a disciplinare tali aspetti.