

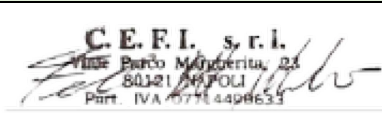


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

PARTE GENERALE

Approvato con delibera del CdA. in data 22/02/2024

CONTROLLO DEL DOCUMENTO		
REV.	DATA	STORICO
REV. 00	-	Adozione del Modello 231
REV. 01		Aggiornamento Normativo e Organizzativo
APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO		
DATA ULTIMA DI APPROVAZIONE	PRESIDENTE DEL CDA/AD	FIRMA
		 C. E. F. I. s. r. l. Viale Parco Merguliano, 21 80121 NAPOLI Part. IVA 07744499633

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ.....	3
2. PRESENTAZIONE DEL MODELLO 231 ADOTTATO DA C.E.F.I.....	3
3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01	5
3.1 I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	6
3.2 L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI	8
3.3 L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	8
3.4 L'ADOZIONE DEL MODELLO SUCCESSIVA ALLA CONTESTAZIONE DELL'ILLECITO	10
3.5 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DI CATEGORIA ALLA BASE DEL MODELLO 231	11
4. FUNZIONE DEL MODELLO E SUOI PUNTI ESSENZIALI	12
5. DESTINATARI DEL MODELLO	13
6. ADOZIONE DEL MODELLO	13
6.1 INTERVISTE FINALIZZATE ALL'INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D.LGS. 231/2001	14
7. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	15
8. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ	16
8.1 ASSETTO ISTITUZIONALE: SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	16
9. DELEGHE E PROCURE	17
9.1 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN CEFI	18
10. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	19
11. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON ALTRI SISTEMI DI GESTIONE	20
12. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO CON IL CODICE ETICO.....	22
13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	23
13.1 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE	23
13.2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	24
14. SISTEMA DISCIPLINARE.....	24
15. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
15.1 REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI OdV	26
15.2 NOMINA E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
15.3 REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
15.4 DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
15.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
15.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE (FLUSSI "DA" L'ORGANISMO DI VIGILANZA).....	29
15.7 REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (FLUSSI "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)	30
16. LA NORMATIVA IN TEMA DI <i>WHISTLEBLOWING</i> – IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONI	31
17. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	32

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

C.E.F.I. S.r.l. Costruzioni Edili Ferroviarie Ed Industriali (di seguito anche “Cefi”) nasce quale impresa di costruzioni, operante nei settori Ferroviario e Civile.

La Cefi opera su tutto il territorio nazionale, offrendo soluzioni su misura, grazie ad esperienza, competenza e professionalità. Oggetto principale dell’attività di impresa ad oggi risulta essere quella relativa al settore ferroviario. La Cefi, difatti, è iscritta nel Sistema di Qualificazione RFI (Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.) delle imprese per l’esecuzione di opere civili alla sede ferroviaria su linee in esercizio, occupandosi, a titolo esemplificativo, di: lavori di manutenzione sistematica dell’armamento, lavori speciali del binario, impianti di sicurezza del traffico, impianti per la tradizione elettrica, impianti di frenatura ed automazione per stazioni di smistamento merci.

La Società è dotata di attestato di qualificazione SOA, rilasciato da UNISOA SpA, per le categorie OG 1 class III-Bis, OG3 class VIII e OG11 class I.

La grande conoscenza tecnica del personale qualificato ed abilitato a lavorare in sicurezza nei cantieri lungo tutta la linea ferroviaria italiana in uno con il rispetto di elevati standard qualitativi consentono alla Cefi di assicurarsi un vantaggio competitivo nel dialogo con la committenza.

La Società agisce, infatti, nel rispetto degli standard di qualità, di salvaguardia dell’ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori, avendo conseguito certificazioni volontarie, come quella relativa al Sistema di qualità aziendale secondo la norma ISO 9001:2008, la certificazione per il Sistema Gestione Ambientale 14001:2004, quella per il Sistema di Gestione per la Sicurezza e la Salute dei lavoratori 45001:2018, la SA 8000:2008 sulla responsabilità sociale d’impresa e, da ultimo la Certificazione per il Sistema di Gestione della parità di genere ISO 30415:2021.

2. PRESENTAZIONE DEL MODELLO 231 ADOTTATO DA C.E.F.I.

Il presente Modello – da intendersi quale versione revisionata e aggiornata rispetto alla versione di adozione - è allineato sia all’attuale assetto organizzativo della Società che a tutti i reati presupposto entrati a far parte del catalogo dei reati 231 dalla data di adozione del Modello ad oggi.

Si è pertanto proceduto alla integrazione/revisione delle schede di *Risk Assessment* in un nuovo documento unitario elaborato dal *team* di lavoro in conformità alla metodologia di seguito descritta, condiviso dall’Organismo di Vigilanza e portato all’attenzione dell’Organo Amministrativo.

Il Modello attuale costituisce il risultato finale del processo di aggiornamento progressivo e organico del sistema aziendale di conformità alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, di cui è garante l’Organismo di Vigilanza

Il Modello Organizzativo ex D. lgs. 231/01 aggiornato è espressione della politica aziendale orientata alla prevenzione del rischio penale di impresa che coinvolge, sul piano sostanziale, l’intera platea dei

destinatari (soggetti apicali e sottoposti). A livello formale, si articola su di una serie di elaborati che sono da considerare come un manuale unico composto di più sezioni.

Il manuale si compone di una parte “generale”, una parte “speciale” e due allegati: il sistema disciplinare (allegato alla Parte Generale del Modello) e il catalogo dei reati 231 (allegato alla Parte Speciale del Modello). Tale suddivisione risponde all’esigenza di un più efficiente futuro aggiornamento, posto che i vari documenti sono aggiornabili separatamente, ciascuno contraddistinto da un codice e da una data di edizione che consentirà di mantenerne traccia e di salvaguardare la riservatezza di alcune sezioni (es. le fattispecie di attività sensibili al rischio di reato che saranno dettagliate nella Parte Speciale del Modello). A presidio ulteriore dell’organizzazione aziendale finalizzata alla prevenzione dei reati, si colloca il Codice Etico aziendale che esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come proprio patrimonio di valori e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi sociali.

La Parte Generale del Modello rappresenta e descrive l’ambiente di controllo esaminato in sede di *risk assessment*, definito sulla base dei seguenti parametri: a) riferimenti normativi, b) sistema di corporate governance, c) organizzazione aziendale interna; d) obiettivi del Modello 231 e criteri seguiti per la sua redazione; e) armonizzazione del Modello 231 con il Codice Etico; f) istituzione dell’Organismo di Vigilanza, descrizione dei suoi tratti costitutivi e dei relativi compiti; g) sistema di comunicazione infra-aziendale del Modello e criteri di formazione del personale sui protocolli comportamentali da esso prescritti.

Costituisce parte integrante della Parte Generale anche il Codice Disciplinare posto a specifico presidio delle prescrizioni del Modello.

La Parte Speciale del Modello – formalizzata in un documento distinto rispetto alla Parte Generale – dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione nella fase di *risk assessment*, evidenziando in particolare:

- i reati astrattamente perpetrabili;
- le fattispecie di attività sensibili al rischio reato;
- le funzioni aziendali che operano nell’ambito delle fattispecie di attività sensibili;
- i principi di controllo rilevanti nell’ambito delle singole aree di rischio;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati;
- i flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.

L’odierna revisione si è resa necessaria, in ossequio all’obbligo di periodico adeguamento ed aggiornamento del Modello sancito in capo all’Organismo di vigilanza dall’art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/01, per allineare il Modello vigente:

- alle modifiche sopravvenute dalla data di adozione del Modello ad oggi, nell'assetto organizzativo generale della Cefi;
- alle ultime novità legislative, che hanno determinato l'ingresso di nuove categorie di reato che necessitano di essere presidiate ex novo nella nuova edizione della Parte Speciale del Modello, in quanto sopravvenute alla precedente stesura.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito per brevità il "Decreto") recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati commessi. I reati possono essere commessi da:

- soggetti in posizione apicale [art. 5 lett. a) del decreto]: 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;
- soggetti in posizione subordinata [art. 5 lett. b) del decreto]: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Rientrano in quest'ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti a un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali (ad es. consulenti di direzione).

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto (c.d. "reati presupposto") agli enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

Per questo motivo, la responsabilità dell'ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei reati (c.d. "colpa in organizzazione"): in altri termini, sia che il reato scaturisca da una generale politica aziendale di tolleranza verso condotte illecite, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano delle attività aziendali, la rimproverabilità "penale" dell'ente consiste nell'inosservanza

degli obblighi di direzione e di vigilanza: in particolare, nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo del rischio reato, che sia verificabile – nella sua idoneità ed efficacia prevenzionale – dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella – conseguente alle prime – della persona giuridica che dal reato abbiano tratto beneficio. La condizione che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente consente di escludere la responsabilità dell'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

3.1 I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Ai fini della predisposizione del presente Modello, sono state prese in considerazione tutte le fattispecie di reato richiamate dal Decreto e, in considerazione della natura e dell'attività della Società, sono state ritenute rilevanti solo le fattispecie di seguito riportate:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) incluso il reato di frode nelle pubbliche forniture;
2. Reati informatici (art. 24-*bis*);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*) anche transnazionale (artt. 3 e 10 legge n. 146/2006);
4. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis* 1);
5. Reati societari (art. 25-*ter* e 25 *ter lett. S-ter*);
6. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, ex art.8 L. 7/2003 (art. 25 *quater*. 1);
7. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
8. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
9. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*);
10. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies bis*);
11. Reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*novies*);
12. Reati di intralcio alla giustizia (art. 25-*decies*);

13. Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
14. Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
15. Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
16. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
17. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali (art. 25-*duodevicies*).

L'art. 26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i delitti sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo¹. In questo caso, le sanzioni interdittive – vedi in seguito – sono ridotte (in termini di tempo) da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni a carico della Società nel caso in cui la stessa, ovvero i suoi presidi di prevenzione, abbiano impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o colleganza tra l'ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e/o per suo conto. I "reati 231", ossia quelli riferiti alle responsabilità delle società, sono stati definiti "*reati presupposto*", perché costituiscono il presupposto (oggettivo) per l'applicazione del Decreto. Non tutti i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente sono fonte di responsabilità del medesimo ente, ma solo quelli richiamati nel catalogo di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto.

Compiere un reato posto in essere nell'interesse o a vantaggio della società, significa che:

- nell'interesse, il reato presupposto è stato commesso per favorire la società indipendentemente dal fatto che sia stato in seguito conseguito un vantaggio, così censurando anche la semplice intenzionalità soggettiva di procurare un vantaggio per l'ente;
- a vantaggio, identifica il conseguimento di un risultato oggettivo e tangibile; in tal senso può attuarsi anche in forme dal contenuto diverso da quello patrimoniale ed economico, come nel caso dell'aver conseguito il vantaggio di essere più competitivo rispetto ai concorrenti.

La condizione che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente consente di escludere la responsabilità aziendale nel caso in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

L'elenco completo e aggiornato dei reati presupposto è allegato alle Parti speciali del Presente Modello.

¹ Ai sensi dell'art. 56 cod. pen., risponde di delitto tentato chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

3.2 L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI

L'impianto sanzionatorio introdotto dal Decreto mira non soltanto a colpire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietando e/o limitando l'esercizio delle attività nel cui ambito il reato risulti commesso. In particolare, l'art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- a) pecuniarie: applicabili in tutti i casi di illecito 231, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
- b) interdittive: applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea², nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione di reati, secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere la prestazione 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.

Preme inoltre evidenziare che le misure interdittive sono applicabili anche in sede cautelare – ossia prima della definizione del giudizio di merito a carico dell'Ente, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente stesso, ovvero pericolo di reiterazione del reato – sin dalla fase delle indagini preliminari.

Inoltre, sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

- a. la confisca del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazioni e diretta a evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione del reato;
- b. la pubblicazione della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

3.3 L'ADOZIONE DEL “MODELLO” QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità da reato per la Società che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima del fatto-reato

² L'art. 13 comma 2 del decreto prevede che le sanzioni interdittive abbiano una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

occorso, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello in concreto verificatosi.

Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'Ente dovrà provare:

- a. di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza del Modello da parte dei destinatari, attraverso apposito Organismo di Vigilanza.

Il decreto prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, il Modello di Organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, il profilo dell'efficace attuazione del Modello richiede (art. 7, comma 3):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La Società non sarà, quindi, assoggettata alla sanzione qualora abbia adottato misure organizzative dirette a evitare la realizzazione del reato che siano:

- idonee, e cioè dirette a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- efficaci, cioè, proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

3.4 L'ADOZIONE DEL MODELLO SUCCESSIVA ALLA CONTESTAZIONE DELL'ILLECITO

Qualora il reato si sia già verificato, la Società potrà beneficiare di una specifica circostanza attenuante legata all'adozione del Modello Organizzativo c.d. "*post factum*" coordinata alle altre condizioni sancite dall'art. 17 del decreto, quali il risarcimento del danno e la messa a disposizione del profitto illecito ai fini della confisca.

In particolare, l'adozione del Modello 231 dopo la contestazione dell'illecito (*post factum*) ha i seguenti benefici:

- a) esclusione delle sanzioni interdittive ed applicazione delle sole sanzioni pecuniarie (art. 17)
- b) riduzione della sanzione pecuniaria dalla metà ai due terzi,

se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, ricorrono congiuntamente le condizioni di cui all'art. 17, tra cui rientra [cfr. lettera b)] anche l'eliminazione, successivamente alla contestazione dell'illecito ma comunque entro la dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, delle carenze organizzative che hanno determinato il reato «mediante l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

Pertanto, nel contesto anzidetto, affinché il Modello *ex post* possa ritenersi idoneo a scongiurare la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi, la Società è chiamata a costruire un sistema di prevenzione dei reati, non in termini esclusivamente prognostici ed ipotetici, ma che tenga conto del dato fattuale desumibile dalla prospettazione accusatoria.

In tale prospettiva, il Modello che Cefi ha adottato ed aggiornato, oltre ad avere efficacia esimente generale rispetto a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e rilevate in sede di *risk assessment* solo in termini di astratta potenzialità di verifica, sia altresì idoneo, per l'avvenire, a prevenire le specifiche contestazioni in relazione ai reati presupposto 231 e in particolare in materia di violazione degli obblighi di prevenzione antinfortunistica. In tale prospettiva, la Società si è strutturata prevedendo un sistema di verifiche e controlli nonché un sistema strutturato di flussi informativi all'Organismo di Vigilanza. Tali flussi sono volti ad assicurare:

- la trasmissione immediata della notizia (anche per vie brevi) di eventi che potrebbero generare la responsabilità amministrativa 231 di Cefi;
- il successivo invio del dettaglio della notizia con corredata documentazione dell'evento (es.: verbali di ispezione, richieste da parte delle autorità giudiziarie, documentazione attestante i controlli, etc.).

La Società ha implementato ed aggiornato il proprio Modello 231 proprio a seguito di un incidente occorso su un cantiere a seguito del quale risulta imputato il precedente Amministratore Unico, nell'ambito del procedimento penale n. 12693/19 R.G.N.R. - 5381/22 R.G.Dib. pendente dinanzi al

Giudice Monocratico del Tribunale di Milano per aver cagionato, in qualità di datore di lavoro, la morte di due operai dipendenti, per colpa consistita in negligenza, imprudenza, imperizia ed inosservanza delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro quali l'art. 2087 c.c. e gli artt. 71, comma 7, lett. a) e 96, comma 1, lett. g) D.lgs. n. 81/2008.

Sebbene la Società non risulti imputata quale ente responsabile dell'illecito amministrativo dipendente dal reato di cui all'art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001 in relazione all'art. 589, commi 1 e 2 c.p. (omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), la stessa, a seguito dell'infortunio occorso, nell'ottica di esclusione della reiterazione delle condotte poste in essere collegate all'evento per cui si è a processo, ha deciso di rafforzare i presidi di controllo già esistenti attraverso un ravvedimento operoso intrapreso, *in primis* con l'adozione e l'aggiornamento del Modello 231 e, inoltre, con l'adozione delle seguenti misure di *self cleaning* formalizzate nella relazione stilata dal RSPP e dalla Società Securlav, allegata e parte integrante del presente Modello.

La Società ha, quindi, adottato apposito sistema di organizzazione in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro che risulta, da un lato, coerente con gli standard antinfortunistici sanciti ai fini dell'esimente in materia dall'art. 30 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e, dall'altro, specifico presidio di gestione e controllo delle fattispecie di attività sensibili al rischio reato.

Tale sistema mira dunque a porsi, oltre che come insieme di contromisure ed azioni correttive rispetto alle lacune organizzative che dovessero eventualmente emergere in sede processuale, anche e soprattutto come sistema stabile e permanente di gestione e controllo dei processi aziendali intrinsecamente sensibili ai rischi in materia di sicurezza sul lavoro.

Tali aspetti sono oggetto di puntuale analisi nella trattazione della Parte Speciale del presente Modello alla quale si rinvia per ogni approfondimento in materia.

3.5 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DI CATEGORIA ALLA BASE DEL MODELLO 231

Il Decreto 231 dispone che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati dalle Società, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3, del Decreto).

In conformità al disposto normativo, il presente Modello viene redatto e periodicamente aggiornato alla luce delle Linee-Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, redatte per la prima volta da Confindustria il 7 marzo 2002, nella versione da ultimo aggiornata nel mese di giugno 2021, nonché delle indicazioni contenute nel Codice di comportamento delle imprese di costruzione (aggiornate ad aprile 2022), elaborato dall'ANCE

(Associazione Nazionale Costruttori Edili), che contiene “sia i principi etici ai quali l’attività di impresa deve ispirarsi, sia le basi progettuali per la definizione dei modelli organizzativi”.

È inteso che la Società rimane unica responsabile in merito alle modalità di implementazione delle suddette Linee-Guida nel proprio contesto organizzativo e, dunque, in merito alla concreta attuazione del proprio Modello in conformità alle suddette Linee Guida.

4. FUNZIONE DEL MODELLO E SUOI PUNTI ESSENZIALI

Il Modello persegue l’obiettivo di configurare un sistema strutturato e organico di prescrizioni, protocolli ed istruzioni di lavoro nonché di attività di controllo volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplati dal Decreto. In particolare, mediante l’individuazione delle aree di attività a rischio e la loro proceduralizzazione, il Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto – anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali ed organizzativi cui la Società intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati attraverso un’azione costante di monitoraggio delle aree di attività a rischio.

Punti essenziali del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l’attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e dei presidi istituiti per finalità di prevenzione dei reati ed il coinvolgimento degli operatori aziendali nell’attuazione degli stessi;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell’Azienda, con evidenza delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l’attribuzione all’OdV di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l’applicazione ed il rispetto, in tutte le attività aziendali, del principio della separazione delle funzioni (*segregation of duties*) in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;

- l'attribuzione di poteri autorizzativi e dispositivi coerenti con le responsabilità assegnate e le mansioni in concreto disimpegnate da ciascun operatore;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché dell'efficace attuazione del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

5. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono da considerarsi destinatari del Modello:

- gli Organi sociali e i loro immediati riporti (Soci, procuratori, nonché qualsiasi altro soggetto che eserciti, anche in via di fatto, poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società);
- il Personale formalmente inquadrato in organico sia sulla base di contratti di lavoro subordinato sia sulla base di rapporti libero-professionali;
- i Consulenti non inquadrati in organico e chiunque eroghi (in forma individuale o associata) prestazioni in nome e/o per conto della Società o comunque sotto il Suo controllo, nei limiti in cui l'osservanza del Modello sia prevista tra i loro obblighi contrattuali nei confronti della Società.

A tutti i destinatari è fatto esplicito divieto di tenere qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, anche se realizzato nell'interesse della Società o al fine di recarle un vantaggio.

6. ADOZIONE DEL MODELLO

L'adozione del Modello 231, e le eventuali successive modifiche e integrazioni, come quella in oggetto, rientrano nella competenza della Governance della Cefi, da esercitarsi con apposita delibera, in cui lo stesso organo amministrativo dichiara di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Infatti, il Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto.

La Società si impegna a garantire tra i destinatari l'effettiva conoscenza del Modello mediante apposite attività di comunicazione, nonché ad attivare un piano di formazione periodica al personale sui relativi contenuti, come meglio precisato nel prosieguo del presente documento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV" o "Organismo"), istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, è l'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Modello tra tutti i destinatari, ne cura l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, all'eventuale mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società ed agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Modello Organizzativo nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

6.1 INTERVISTE FINALIZZATE ALL'INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D.LGS. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa, da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale, hanno permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili ed una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al fine di aggiornare la mappatura del reale funzionamento delle dinamiche produttive, comprendere il modello di business e l'aderenza dell'organizzazione imprenditoriale all'assetto societario, il gruppo di lavoro integrato - risorse interne e consulenti esterni – incaricato di implementare la compliance al D. Lgs. 231/01 per la Società, ha condotto una serie di interviste ai responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "*key officer*").

I rischi connessi alle specifiche aree di attività della Società sono stati esaminati approfonditamente e formalizzati in apposita scheda di *risk assessment*, dove, per ciascuna funzione, sono state individuate le aree operative che, in relazione all'attuale contesto aziendale, potrebbero comportare un livello di rischio tale da giustificare l'introduzione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati e, conseguentemente, definire i principi di comportamento su cui fondare la costruzione del Modello.

Il gruppo di lavoro ha, quindi, provveduto alla rilevazione e all'analisi (c.d. *as-is analysis*) per ogni area: a) delle prassi e dei controlli aziendali esistenti, b) delle procedure adottate, c) della segregazione dei ruoli e responsabilità, d) delle deleghe e procure formalizzate, nonché alla successiva identificazione delle azioni di miglioramento finalizzate alla riduzione del livello di rischio e all'implementazione di principi di controllo rilevanti (c.d. *gap analysis*).

In sostanza, nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la definizione e l'aggiornamento del Modello organizzativo, è stata predisposta la mappatura dei processi aziendali e sono state individuate, nell'ambito degli stessi, le c.d. "attività a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle "attività a rischio", il gruppo di lavoro ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo e nel suo aggiornamento:

- a. delle prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 del 2001;
- b. della elaborazione giurisprudenziale formatasi circa l'individuazione dei parametri idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello organizzativo;
- c. delle indicazioni contenute nelle già citate Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d. delle indicazioni contenute nel Codice di comportamento delle imprese di costruzione elaborato dall'ANCE.

Il tutto necessariamente parametrato alla realtà concreta in cui opera la Società.

7. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Sulla base degli esiti emersi dal documento di *Risk Assessment*, viene attualizzato anche il Modello di organizzazione, gestione e controllo suddiviso nella presente Parte Generale che contiene i riferimenti normativi, gli obiettivi perseguiti e descrive i compiti e le funzioni dell'OdV e il sistema sanzionatorio, nonché in singole Parti Speciali relative alle fattispecie di reato rilevanti, così come individuate nella precedente attività di analisi dei rischi.

I punti cardine oggetto di trattazione nella Parte Generale sono i seguenti:

- struttura e conformazione operativa della società;
- assetto organizzativo;
- sistema di corporate governance;
- gestione delle risorse finanziarie;
- Sistema di gestione qualità;
- Codice Etico;
- comunicazione e formazione del personale;
- il sistema disciplinare;
- nomina, durata, composizione e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

La Parte Speciale dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione nella fase di *risk assessment*, evidenziando in particolare:

- le attività sensibili al rischio reato;
- le funzioni, i servizi e gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- le aree "strumentali", nonché i soggetti che in esse agiscono;
- i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio e strumentali;

- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati.

8. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

L'analisi organizzativa della Cefi è stata effettuata sulla base della ricognizione documentale effettuata durante la fase di *risk assessment*.

A titolo esemplificativo sono stati analizzati una serie di documenti da cui emerge la vision societaria, quali:

- la visura camerale della Società;
- lo Statuto della Società;
- l'organigramma aziendale;
- il bilancio d'esercizio e relazioni allegate;
- documentazione sicurezza.

Il contesto organizzativo della Società si articola su una segmentazione di ruoli e responsabilità strutturata ed organica (c.d. *segregation of duties*), improntata al principio-cardine del "sistema 231" di separazione dei compiti, in base al quale nessuno può gestire autonomamente un intero processo.

8.1 ASSETTO ISTITUZIONALE: SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Alla data di redazione della presente versione aggiornata del Modello, la Società ha optato per una struttura di governo societario più articolata e composita, attraverso il passaggio dalla composizione monocratica precedente incentrata sull'Amministratore Unico a quella collegiale, composta da più amministratori, prevedendo la definizione puntuale dell'assetto dei poteri gestori all'interno del Consiglio di Amministrazione.

La struttura di Governance è costituita, altresì, dalla presenza di un Organismo di Vigilanza designato ai sensi del d.lgs. 231/2001, in posizione di autonomia e indipendenza rispetto ad ogni altro organo di governo e controllo, che presiede l'efficace attuazione del Modello 231.

Nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 39 comma 1 del D.lgs. 231/01 per cui l'ente non può partecipare a procedimento penale con il proprio rappresentante legale se questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo e, al consolidato orientamento giurisprudenziale³, Cefi garantisce inoltre che sia individuato il soggetto specificatamente delegato alla nomina del difensore di fiducia dell'ente, nelle ipotesi in cui il legale rappresentante sia ad essere indagato per un reato presupposto 231, e si trovi quindi in una situazione di conflitto di interesse con l'Ente.

³ Vedi Cass. Sez. Unite sent. N. 33041 del 28.05.2015, Gabrielloni (Vedi ultimo richiamo sentenza Cass. Sez. III sent. N. 35387 del 13.05.22 dep. 22.09.22)

9. DELEGHE E PROCURE

Il tema della delega assume nell'ambito del D.lgs. n. 231/2001 un profilo rilevante. Il D.lgs. n. 231/2001 dispone infatti (art. 6, comma 2°) che in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure introdotte nel modello.

Come più volte sottolineato in sede di enunciazione dei principi generali dei Modelli 231 al fine di realizzare efficacemente il principio di separazione dei compiti, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo, si rende opportuno che il Vertice aziendale deleghi formalmente alcune attività ed i relativi poteri di intervento, mantenendo compiti di controllo, più o meno incisivi ed ampi, in relazione alla materia delegata ed alla qualifica/livello dei delegati.

Per “**delega**” si intende lo strumento organizzativo aziendale che serve ad attribuire ad un soggetto diverso dal destinatario istituzionale della norma penale, gli obblighi e le responsabilità dalla norma individuate come spettanti originariamente al delegante.

I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati, con valenza di portata generale, dal nuovo Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (art. 16 D.lgs. 81/2008), secondo i quali:

- a) la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) il delegato deve essere provvisto dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- f) alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per “**procura**” si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui un soggetto (detto rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (detto rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- a) le **procure generali** – preordinate alla cura di tutti gli affari dell'ente rappresentato (o ad una categoria di affari) - vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda;
- b) le **procure speciali** – che riguardano il compimento di specifici atti - descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa.

Le procure conferite si estinguono con il compimento, da parte del procuratore, degli atti per cui era stata conferita la procura; con la morte del procuratore o del rappresentato; con la revoca da parte del rappresentato; con la rinuncia da parte del procuratore o con il fallimento del rappresentato.

9.1 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN CEFI

L'articolazione chiara e formalizzata dei compiti e delle responsabilità costituisce un importante strumento di trasparenza, separazione e bilanciamento dei poteri all'interno dell'organizzazione societaria.

A tal riguardo, le Linee Guida Confindustria individuano quale componente di un sistema di controllo preventivo, oltre all'adozione di un codice etico, alla formazione del personale ed alla comunicazione interna, “un Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro” per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità”, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla “descrizione dei compiti”, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni”.

Nel nuovo contesto organizzativo di Cefi, il Presidente del CdA, nonché Amministratore delegato è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Alla data di redazione della presente versione del Modello, è stata conferita procura con nomina a datore di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 81/08.

10. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle "Linee Guida Confindustria":

1. **Principio della segregazione** – "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo". In ossequio a tale principio, Cefi adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, una prassi consolidata che assicura la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate; prevedendo inoltre il costante aggiornamento dell'organigramma affinché sia sempre in linea con la realtà operativa aziendale. In conformità alle Linee Guida Ance (cfr. Codice di comportamento delle imprese di Costruzione 2022), debbono essere stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone. Il superamento di tali limiti quantitativi può aver luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza opportunamente stabilite, sempre assicurando la separazione e l'indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.
2. **Principio della tracciabilità** – "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua". In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati con documenti.
3. **Principio del controllo** – "Documentazione dell'attività di controllo". In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'OdV, idoneo a documentare – ad esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione.

11. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON ALTRI SISTEMI DI GESTIONE

Uno dei principi ispiratori nella costruzione del Modello 231 consiste nell'ottimizzare quanto desumibile dall'assetto organizzativo della Società, non solo in termini di struttura, ruoli e mansioni del personale, ma anche in termini di recepimento delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e operanti all'interno di Cefi.

Al fine di evitare ridondanze e sovrastrutture atte a creare diseconomie che rischierebbero di appesantire le attività di gestione e controllo del Modello, sino a vanificarne potenzialmente le fondamentali finalità previste dalla norma, Cefi ha pertanto deciso di operare una armonizzazione del Modello 231 con i Sistemi di Gestione già adottati. Questa scelta strategica è idonea ad assicurare il corretto funzionamento del Modello nel tempo, in quanto consente di integrarne le prescrizioni e i protocolli di gestione delle attività sensibili, nel flusso dei processi aziendali correnti.

Pertanto, anche nella predisposizione prima e nell'aggiornamento poi del Modello 231, si è tenuto conto dei sistemi di certificazione esistenti e implementati nell'ambito della Società (rilevati in fase di "risk analysis"), integrandoli, ove giudicato necessario, in modo da renderli idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle fattispecie di attività sensibili.

Seguendo questa metodologia di apprezzamento dell'esistente, il Modello, ferma restando la sua funzione peculiare descritta ai paragrafi precedenti, mira a inserirsi armonicamente nel più generale processo aziendale di conformità ai sistemi complessi di gestione già implementati.

Attraverso la sua integrazione con gli altri sistemi di gestione, il Modello 231 mira a costruire un vero e proprio sistema di «governance dei processi trasversali»: il vantaggio deriva dal fatto che il Modello 231 è un sistema di controllo interno che può essere esteso anche agli aspetti operativi seguiti dagli altri sistemi (qualità e sicurezza). L'integrazione si basa sui seguenti aspetti:

- redazione unificata dei documenti che illustrano le strategie e gli obiettivi di controllo;
- formalizzazione del sistema di organizzazione e ripartizione di ruoli e funzioni;
- sviluppo unificato dei documenti di pianificazione dei rischi;
- individuazione di istruzioni integrate per lo svolgimento delle mansioni;
- processi coordinati di monitoraggio e reporting.

Per questa ragione, la Società si propone l'obiettivo di armonizzazione del Modello 231 con gli altri sistemi certificati, come di seguito specificati:

- *Certificazione per il Sistema di Gestione Qualità: ISO 9001:2015*
- *Certificazione per il Sistema di Gestione Ambientale: ISO 14001:2015*
- *Certificazione per il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza dei Lavoratori: ISO 45001/2018*
- *Certificazione per il Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale: SA 8000/2014*

- *Certificazione per il Sistema di Gestione della parità di genere: ISO 30415:2021*

La richiesta e l'ottenimento di tali certificazioni volontarie, sottoposte a costanti controlli dell'Ente certificatore per il loro rinnovo e la verifica della persistenza dei requisiti che ne legittimano il rilascio, costituiscono la miglior dimostrazione del concreto impegno profuso dalla Società per rispettare la normativa di riferimento.

Più nel dettaglio, l'ottenimento e l'aggiornamento delle certificazioni in possesso della Società – con particolare riferimento allo standard ISO 45001/2018- rappresenta un importante presidio di controllo ai fini 231. Nello specifico infatti, il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle società di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Il Modello organizzativo e gestionale deve prevedere pertanto idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo 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. Pertanto, l'adozione dei sistemi di gestione e di certificazione

implementati e adottati dalla Società, sono funzionali non solo al perseguimento degli scopi che sono loro propri, ossia al raggiungimento dei più elevati standard qualitativi, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 in quanto suscettibili, per loro natura, di ostacolare sia i comportamenti colposi sia le condotte dolose che caratterizzano la commissione dei reati implicanti la responsabilità amministrativa della società.

12. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO CON IL CODICE ETICO

I valori aziendali da cui il Modello prende le mosse e viene a dare attuazione concreta e puntuale, nell'ambito dell'organizzazione, sono sanciti dal Codice Etico ove è riversata l'impostazione etica generale che Cefi diffonde.

Il Codice Etico di Cefi, in linea con quanto disposto dal Decreto legislativo n. 231/01 e dal Codice di comportamento delle imprese di costruzione predisposto dall'ANCE, stabilisce le linee guida comportamentali da tenere e regola il ruolo ed i rapporti di Cefi con la totalità dei soggetti con cui si relaziona per lo svolgimento del proprio *business*, esprimendo quei principi di “deontologia aziendale” universalmente validi, che la Società è chiamata a riconoscere come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte del personale aziendale, degli Organi Sociali, e dei propri *stakeholder*: in quanto tale, il Codice Etico può essere considerato uno dei pilastri della “normativa” preesistente al Modello Organizzativo che è chiamato ad inverarne la portata etico-precettiva, nella concreta dinamica di gestione del rischio reato.

Per questo motivo, il Modello viene redatto ed aggiornato in stretto collegamento con i principi etici, le regole e i protocolli comportamentali di base, vigenti nei rapporti tra la Società ed i propri interlocutori (c.d. *stakeholders*) a condizione di reciprocità, al fine di creare un *corpus* normativo interno coerente, efficace e orientato all'etica.

Pertanto, le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando i due documenti finalità e portata applicativa diverse.

Infatti, il Modello costituisce uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, mirando a prevenire la commissione di reati, ed ha come precipui destinatari i soggetti in posizione apicale e quelli sottoposti all'altrui vigilanza come definiti nei precedenti paragrafi della Parte Generale.

Il Codice Etico è adottato autonomamente dal Modello ed ha lo scopo di esprimere i principi di deontologia e valori di *business conduct* che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti gli *stakeholders*, compresi i soggetti esterni all'organico aziendale quali clienti, fornitori, consulenti e *business partners*.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del Codice Etico tra tutti i destinatari è l'OdV, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società e agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

I destinatari possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Formazione e comunicazione sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto 231 per un corretto funzionamento del Modello Organizzativo.

Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, tali documenti sono affissi nella bacheca aziendale e sono resi disponibili a tutti i destinatari, attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale.

Il sistema di comunicazione e formazione è gestito sotto la supervisione dall'OdV e dei Responsabili di funzione coinvolti nell'applicazione del Modello.

13.1 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

La Società garantisce la divulgazione infra-aziendale del presente Documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto. In particolare:

- a. A tutti i lavoratori dipendenti, di ogni qualifica e livello, viene consegnata una lettera informativa circa l'adozione dello stesso, al fine di promuoverne la conoscenza e rendere noto ai soggetti interessati che tutti sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione;
- b. la medesima lettera informativa sarà consegnata, unitamente alla lettera d'assunzione, a tutto il personale neoassunto (sia che si tratti di personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente sia che si tratti di altro personale, di ogni qualifica e livello);
- c. per i consulenti, i fornitori, gli appaltatori e ogni altro soggetto che operi in nome e per conto della Società, tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è consegnato all'inizio del rapporto e, comunque, reso disponibile sul sito internet della Cefi;

- d. agli Organi di Governance, il Modello viene illustrato in occasione della seduta dell'approvazione dello stesso, oltre che in sede di aggiornamento periodico.

Il sistema di informazione e formazione è presidiato dall'Organismo di Vigilanza, avvalendosi della collaborazione della funzione addetta alla gestione della formazione che definisce la struttura ed i contenuti dei corsi di formazione.

13.2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La Società considera la formazione continua un aspetto fondamentale per la crescita dei propri dipendenti e collaboratori.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" - dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- una formazione generale, che riguarda tutte le entità che collaborano con il personale dipendente della società. Particolare attenzione sarà dedicata al sistema disciplinare in quanto al fine di disporre di un idoneo modello è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
- una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio diretta ad illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità, l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

L'OdV si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e, in collaborazione con i Responsabili di funzione nonché con i consulenti/enti di formazione, definisce la struttura dei corsi di formazione.

14. SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. n. 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".

Il Sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

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 Modello, rende efficace l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività e la cogenza del 231 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.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, rilevante ai sensi del D.lgs. n.231/2001. Per il dettaglio si rimanda all'apposita sezione "Sistema disciplinare" allegata al presente modello.

15. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per vedere riconosciuta l'esimente della responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo della Società, dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo", il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

L'autonomia richiesta dalla norma presuppone:

a) che l'OdV non sia composto da soggetti appartenenti all'organo sociale di gestione e riportato in organigramma senza alcuna dipendenza gerarchica né funzionale dal predetto organo di gestione al fine di consentire l'esercizio dei propri poteri senza subire interferenze o limitazione alcuna al suo controllo da parte dei soci o di altri organi o funzioni dell'ente, ivi compreso l'organo gestorio che è uno dei soggetti controllati dall'organismo di vigilanza. Ed infatti va a questo proposito affermato che l'organismo di vigilanza, a seguito della nomina da parte dell'organo dirigente, esercita i poteri di iniziativa e controllo sull'applicazione e l'osservanza del Modello anche nei confronti dello stesso organo dirigente;

b) che l'Organismo venga dotato di autonome risorse finanziarie da impegnare per l'esercizio delle proprie funzioni (ad es. per la richiesta di consulenze esterne su aree peculiari di controllo) salvo l'obbligo di rendicontazione al CdA/AU.

Pertanto, l'OdV è stato dotato di un budget di spesa adeguato allo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento.

All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

L'indipendenza dell'OdV richiede l'assenza di coinvolgimento dell'organo di controllo in compiti e mansioni tali da rendere i membri dell'Organismo partecipi di decisioni e attività che potrebbero condizionarne l'obiettività di giudizio in sede di monitoraggio e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, come nel caso in cui vi fosse sovrapposizione tra la figura del controllore e quella del controllato: per questo motivo, i compiti dell'Organismo di vigilanza esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV.

Pertanto, è ovvio che, se l'Organismo di Vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente, da questi ultimi non potrà pretendersi un'assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

Il requisito della professionalità va inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di controllo assegnate all'Organismo.

Infine, per continuità di azione, si intende la capacità costante dell'OdV di monitorare nel tempo il rispetto del Modello Organizzativo adottato, in modo da garantirne l'idoneità a prevenire i reati e l'efficace attuazione.

15.1 REQUISITI DI INCOMPATIBILITÀ ALLA CARICA DI ODV

L'Organo amministrativo provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che ne stabilisce anche la durata in carica.

Non possono essere nominati alla carica di OdV e, se già nominati, decadono automaticamente:

- a. coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b. coloro che sono indagati o imputati per uno dei reati previsti dal D.lgs. n.231/2001;
- c. coloro che siano stati condannati per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, anche se la sentenza non è ancora passata in giudicato;

- d. coloro che sono imputati o sono stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- e. coloro che siano incorsi in una delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al presente Modello;
- f. coloro che abbiano svolto funzioni di organismo di vigilanza in altra società che sia stata sottoposta alle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001, anche se applicate in via non definitiva;
- g. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado del presidente, del Direttore Generale e dei membri del CdA della società o delle sue controllate, controllanti o consorelle; a tali soggetti sono equiparati coloro che appartengono, anche di fatto, al nucleo familiare dei predetti amministratori;
- h. coloro che intrattengano, direttamente o indirettamente, fatta eccezione per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, professionali, rapporti continuativi di consulenza o di prestazione d'opera retribuita o, comunque, rapporti costituenti cause di incompatibilità o da cui possano derivare situazioni di conflitto di interessi con la Società (o le sue controllate o controllanti) e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio;
- i. coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- j. coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- k. coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo di Cefi o di Società da questa controllate o a questa collegate;
- l. gli affetti da una grave infermità che renda inidonei a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o di un'infermità che comunque determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Limitatamente al personale dipendente che fosse designato a far parte dell'OdV, ulteriori motivi di decadenza dall'incarico sono:

- la cessazione, per qualsiasi causa del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale.

15.2 NOMINA E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organo amministrativo provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che ne stabilisce anche la durata in carica. Alla scadenza del proprio mandato, i suoi membri sono rieleggibili e, salvo diversa decisione della Governance, rimangono comunque in carica, continuando a svolgere le proprie funzioni in regime di prorogatio, fino alla nomina del nuovo OdV. Nella medesima delibera di nomina, l'organo amministrativo stabilisce il compenso spettante all'Organismo di Vigilanza e delibera la dotazione finanziaria assegnata annualmente come budget dell'OdV.

15.3 REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato per i seguenti motivi:

- insorgenza sopravvenuta di uno dei requisiti di incompatibilità di cui al precedente paragrafo 17.1;
- gravi e accertati motivi che ne vanifichino l'indipendenza o comunque ledano il rapporto fiduciario con la Società, posto a fondamento dell'incarico.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza (o di un suo componente, in caso di composizione collegiale) compete all'organo amministrativo e deve avvenire all'unanimità dei consensi degli amministratori presenti con diritto di voto.

L'organo amministrativo, nella stessa riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, provvede alla sua sostituzione.

15.4 DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di dimissioni di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

L'OdV dimissionario rimane in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.

15.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte dell'organo amministrativo, del management, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e degli operatori commerciali, contraenti della Società;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare la Società da possibili comportamenti illeciti;

- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o delle condizioni aziendali;
- assicurare i flussi informativi di competenza.
- Su un piano operativo, le attività che l'OdV è chiamato a compiere sono:
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni dell'attività della Società al fine di suggerire l'aggiornamento della mappatura delle fattispecie di attività sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società nell'ambito delle Attività Sensibili, come definite nella "Parte Speciale" del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e collaborare alla predisposizione e integrazione della "normativa" interna (Codice Etico, istruzioni operative, procedure interne, circolari, ecc.);
- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che i protocolli di gestione delle fattispecie di attività sensibili previsti nell'ambito della Parte Speciale per le diverse tipologie di reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento dei protocolli stessi;
- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni della Società per le attività di indagine, analisi e controllo. Durante la propria attività, l'OdV, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

15.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE (FLUSSI "DA" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)

L'OdV mantiene una linea di reporting annuale, nei confronti del vertice amministrativo della Società. L'OdV, pertanto presenta annualmente al Vertice Aziendale:

- il piano di attività per l'anno successivo, per una presa d'atto;
- il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività. Il *reporting* ha per oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare, con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello Organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

Gli incontri con l'organo aziendale cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

L'assemblea dei soci è interlocutore istituzionale dell'OdV, nel caso in cui siano riscontrati rilievi critici e fatti anomali che coinvolgano il Vertice Aziendali.

15.7 REPORTING DELLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (FLUSSI "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA)

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste provenienti dall'OdV in conformità alla procedura flussi informativi – allegata al presente Modello - ovvero immediatamente al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo, identificate dal medesimo organismo con proprie determinazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;

- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice Etico e del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli altri flussi informativi specifici che saranno specificati nell'ambito delle singole Parti Speciali del presente Modello.

Il *reporting* delle funzioni aziendali verso l'OdV ha luogo a mezzo della casella di posta elettronica attivata dalla Società all'Organismo di Vigilanza:

Alla casella di posta elettronica contrassegnata dal presente indirizzo accedono, con credenziali di autenticazione individuali, i soli membri dell'OdV

16. LA NORMATIVA IN TEMA DI *WHISTLEBLOWING* – IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONI

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che ha novellato l'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 introducendo all'art. 2, i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater in virtù dei quali è stata estesa anche al settore privato la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro.

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la Direttiva comunitaria n. 2019/1937 in materia di *Whistleblowing*, sostituendo le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal decreto legislativo n. 231/2001 per il privato.

Segnatamente, l'art. 6, comma 2 bis, D.lgs. n. 231/2001, avente efficacia dal 15 luglio 2023, è stato modificato come segue, mentre i commi 2 ter e 2 quater sono stati abrogati.

Ai sensi del citato comma 2 bis, i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

La Società rientra nella definizione di "soggetto privato" alla quale è applicabile la disciplina contenuta nel D.lgs. n. 24/2023, pertanto, ha adottato un canale interno di segnalazione delle violazioni accessibile a tutti gli *stakeholder e nominato quale organo gestorio delle segnalazioni l'Organismo di vigilanza*. Le modalità di gestione del canale, le procedure ed i presupposti per

effettuare le segnalazioni, sono formalizzate in uno specifico protocollo denominato “procedura *Whistleblowing*”.

La piattaforma così come implementata consente a chiunque (dipendenti e collaboratori, fornitori e qualsiasi altro soggetto che abbia avuto o intenda avere rapporti d'affari con la Società) - attraverso un percorso guidato *online* – di effettuare le segnalazioni garantendo l'anonimato del segnalante; il sistema, infatti, consente di inviare segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità.

Qualora il Segnalante scelga di indicare le proprie generalità, ne sarà garantita la riservatezza.

Tale sistema – c.d. “*whistleblowing*” – da un lato contribuisce ad individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni. Al contempo, la Società adotta uno specifico sistema disciplinare mirato alla tutela a) della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e b) della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

Per la disciplina di dettaglio su presupposti, oggetto e canali di comunicazione delle segnalazioni, nonché sulla gestione istruttoria delle stesse da parte dell'Organismo di Vigilanza, quale organo gestorio delle segnalazioni e sulle misure poste a tutela del segnalante e del segnalato, si rimanda allo specifico protocollo citato.

17. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni straordinarie ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della struttura societaria.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b)), l'Organismo di Vigilanza deve comunicare al vertice aziendale ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza

che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza all'organo amministrativo per l'approvazione finale.

[FINE DOCUMENTO]