CPL CONCORDIA
Group
SINCE 1899

MOG 231

PARTE GENERALE



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

A NORMA DEL D.LGS. 231/2001

(Versione 2023 approvata il 18 aprile 2023)

Nuova Revisione

Il presente documento costituisce una revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'azienda ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. ordinaria delle stesse, come nel caso della società Serio Energia S.r.l. Per quanto attiene alle società X DATANET S.r.l., Pegognaga Servizi

Il Modello 231 è per sua natura un documento dinamico, in continua evoluzione: l'efficacia del documento, difatti, richiede che i presidi cautelari in esso contenuti siano costantemente allineati alle modifiche introdotte dal Legislatore e ai mutamenti occorsi al contesto organizzativo interno.

La revisione del Modello, pertanto, costituisce una necessaria opera di manutenzione, volta a conservare inalterata l'efficacia preventiva dei presidi cautelari adottati dall'azienda.

Rispetto alla precedente versione del Modello[1], il presente documento è stato elaborato a seguito di una revisione generale dell'analisi dei rischi. Sono state dunque oggetto di aggiornamento sia la Parte Generale, che la Parte Speciale del Modello.

[1] Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D.lgs. 231/2001 – Versione 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2021

SOMMARIO

1 INTRODUZIONE - IL D.LGS. 231/2001: 6

1.1. STRUTTURA E FUNZIONE DEL D.LGS. 231/2001: I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE 6

1.2. MODELLI ORGANIZZATIVI DI PREVENZIONE DEL REATO COMMESSO DAI VERTICI E L'ORGANISMO DI VIGILANZA: CONSIDERAZIONI GENERALI 11

1.3. I REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE 13

1.4. IL SISTEMA SANZIONATORIO 15

1.5. I SOGGETTI DESTINATARI DEL DECRETO 18

1.6. LA DISCIPLINA DEI REATI COMMESSI ALL'ESTERO E DI QUELLI COMMESSI IN ITALIA DA ENTI AVENTI LA SEDE PRINCIPALE ALL'ESTERO 19

2 PARTE GENERALE - CONFIGURAZIONE GIURIDICA ED ORGANIZZATIVA DI CPL CONCORDIA 22

2.1. INTERNAL AUDITING 24

2.2. COMITATI ENDOCONSILIARI 26

2.3. GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO-REATO 27

PREMESSA 27

2.3.1. L'adozione del modello e suo aggiornamento 27

2.3.1. Le finalità del modello 28

2.3.2. La costruzione del modello 28

2.3.3. Le componenti del modello. Il codice etico e di comportamento 29

2.3.4. Il concetto di rischio accettabile 29

2.3.5. La struttura del modello ed i reati presupposto rilevanti ex D.lgs. 231/2001 ai fini della sua costruzione 30

2.4. IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE 31

Consiglio di Amministrazione (CDA) 31

Il Direttore Generale (DG) 32

Componenti della Direzione Operativa (DO) 33

Direttore Commerciale 33

Direttore di Produzione 34

Direttore dei Settori 34

Direttore Approvvigionamenti 35

Direttore Finanziario 35

Direttore Amministrativo 36

Direttore Ingegneria 38

Direttore Sviluppo Organizzazione e Competenze 38

Responsabili operativi 39

Banche e Finanza Specialist 39

Human Resources Business Partner (HRBP) 41

Responsabile Ufficio Amministrazione e Paghe 41
Responsabili di Area e Responsabili di Settore 42
Responsabili di Sede 42
2.5. LE LINEE DELL'ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEL MODELLO E DELLE PROCEDURE OPERATIVE DI GESTIONE DEL RISCHIO-REATO 43
Responsabile del controllo. 45
2.6. WHISTLEBLOWING 45
2.6.1. Rilevamento degli illeciti e delle violazioni del Codice Etico e del Modello. Canali di segnalazione, tutela dell'identità del segnalante e divieto di misure ritorsive (sistema *Whistleblowing*) 45
2.6.2. Gestione del canale whistleblowing 46
2.6.3. Segnalazione: definizione e contenuto. Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante 47
2.6.4. Segnalazioni riferibili ai dipendenti o a terze parti: accertamento ed esiti 47
2.6.5. Segnalazioni riferibili ai componenti dell'organismo di vigilanza 48
2.7. IL SISTEMA SANZIONATORIO-DISCIPLINARE: INTRODUZIONE 48
2.7.1. Violazioni disciplinari: tipologia 49
2.7.2. Criteri di scelta e di commisurazione delle sanzioni. Principio del contraddittorio 50
2.7.3. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti (quadri, impiegati ed operai) 50
2.7.4. Sanzioni disciplinari per i dirigenti 51
2.7.5. Sanzioni nei confronti di persone che rivestono funzioni di amministrazione (Soggetti Apicali) 51
2.7.6. Sanzioni nei confronti dei Sindaci 52
2.7.7. Sanzioni nei confronti di terze parti 52
2.7.8. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni 52
2.8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) NEL D. LGS. 231/2001 54
2.8.1. L'istituzione, la composizione e le funzioni dell'organismo di vigilanza (OdV): premessa 54
2.8.2. La struttura dell'organismo di vigilanza 55
2.8.3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CPL CONCORDIA 60
2.8.3.1 Composizione, nomina e durata 60
2.8.3.2 Convocazione, riunioni, voto e deliberazioni 62
2.8.3.3 Organismo di Vigilanza: (a) funzioni e (b) garanzie per l'effettivo funzionamento e la continuità di azione 63
2.8.3.4 Organismo di Vigilanza: obblighi 65
2.8.3.5 Organismo di Vigilanza: flussi informativi nei confronti degli organi sociali 65
2.8.3.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 66
2.8.3.7 Modalità di inoltro della reportistica e dei flussi informativi 68
2.9. RAPPORTI CON LE SOCIETÀ CONTROLLATE 68

INTRODUZIONE

1 INTRODUZIONE - IL D.LGS. 231/2001:

1.1. STRUTTURA E FUNZIONE DEL D.LGS. 231/2001: I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 22 della L. 29 settembre 2000 n. 300 – il D. Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio del medesimo anno. Il decreto ha inteso recepire definitivamente la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche, adeguandosi al contenuto di svariate Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva aderito tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità diretta dipendente da reato degli enti per una serie legislativamente definita di reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità concorre a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ente può essere sottoposto a sanzioni quando un determinato reato (previsto dal decreto) viene commesso, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un soggetto che, nell'organigramma aziendale, riveste una posizione apicale (amministratore, direttore generale, rappresentante, presidente, direttore di stabilimento, ecc.) ovvero la qualità di soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti che riveste una posizione apicale e, dunque, anche ad esempio se commesso da un dipendente. Quello ora delineato costituisce il requisito di imputazione oggettiva del reato all'ente (v. art. 5 del D. Lgs.), cioè il criterio di ascrizione normativa del fatto-reato alla persona giuridica nell'interesse o a vantaggio della quale la persona fisica ha agito (cd. "teoria dell'identificazione o dell'immedesimazione organica").

Le nozioni di "interesse" e "vantaggio" risultano particolarmente dibattute.

Vi è chi distingue le stesse, evidenziando, sulla scorta della Relazione esplicativa del decreto[2], che la prima sarebbe riferibile alla sfera volitiva della persona fisica che agisce, sì che il nesso di ascrizione oggettivo verrebbe escluso quando, all'esito di una valutazione *ex ante,* risulti che il soggetto abbia agito nel suo esclusivo interesse personale (v. art. 5, comma 2); il "vantaggio", per contro, avrebbe una dimensione oggettiva, destinata ad operare *ex post*: anche in assenza di un fine in favore della società, quest'ultima risponde dell'illecito se ha comunque ritratto un vantaggio dal reato.

Secondo un altro orientamento, la locuzione "nell'interesse o a vantaggio" si risolverebbe in un'endiadi, sì da profilare un criterio unitario, riconducibile ad un "interesse" dell'ente in senso obiettivo, non essendo possibile rimettere il collegamento del reato con l'ente alle soggettive intenzioni o rappresentazioni dell'agente.

La soluzione peraltro più largamente condivisa dalla giurisprudenza di legittimità va nel senso di ritenere la formula come *alternativa*, riferendosi il primo criterio all' "*ex ante*", il secondo criterio all' "*ex post*", ma bastando comunque, per l'imputazione dell'illecito all'ente che sia provata *o* la presenza *ex ante* di un interesse in senso lato economicamente apprezzabile da parte della società, *o* il raggiungimento *ex post* di un vantaggio comunque derivato dall'illecito alla società, anche in assenza di un previo interesse prospettico a che l'illecito venisse commesso.

Un ulteriore *requisito di tipicità* del nesso di ascrizione è da intravedere, come si è visto, nel fatto che la norma dell'art. 5 individua il *novero dei soggetti qualificati a realizzare i reati-presupposto della responsabilità dell'ente*. In tal senso, la disposizione opera una fondamentale distinzione tra soggetti in posizione *"apicale"* e *"sottoposti".* Una distinzione, questa, che, come vedremo, comporta peculiari effetti giuridici sul versante del nesso di ascrizione soggettiva.

Quanto all'elencazione dei soggetti in posizione *apicale* (coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente), non vi sono ricompresi i sindaci, atteso che non sono titolari di poteri che impegnano la *societas.* Circa i soggetti che esercitano, *di fatto*, un *potere di gestione e di controllo*, il riferimento va a coloro che vantano un predominio diffuso sull'ente, sia sul piano gestionale che su quello del controllo: si pensi, per fare un esempio, ad un socio non amministratore, ma detentore della quasi totalità delle azioni.

In questo contesto, pare da inserire, almeno in parte, la problematica del c.d. *"gruppo di società"*, sulla quale il decreto non reca alcuna disposizione (in omaggio al silenzio serbato nella legge-

[2] Pubblicata in *Guida dir.,* 26/2001, § 3.2.

delega). In questa evenienza, è chiaro che ciascuna società conserva la sua soggettività, risultando destinataria della disciplina sanzionatoria[3].

[3] Tra le iniziali applicazioni giurisprudenziali, in materia di rapporti tra il fenomeno del "gruppo di società" e la disciplina apprestata dal d. lgs. 231/2001, v. Gip. Roma, 4 aprile 2003, Soc. Finspa, in *Foro it.,* 2004, II, p. 317 ss.; Gip. Milano, 20 settembre 2004, I.V.R.I. *Holding* s.p.a. e altre, in *Guida al diritto,* 47/2004, p. 69 ss. L'individuazione di forme di corresponsabilizzazione sanzionatoria delle società del Gruppo nel reato commesso da "apicali" legati ad una delle entità giuridiche che lo compongono costituisce, senza dubbio, uno degli aspetti più controversi della normativa. Dall'analisi della giurisprudenza di merito, poc'anzi citata, può cogliersi la tendenza ad un'etica *del risultato*, che conduce talvolta a trascurare i principi di legalità e di personalità che conformano anche il d.lgs. 231/2001, in considerazione della natura indiscutibilmente affittiva della sanzioni. Si pensi, per un immediato esempio, alla pretesa del legislatore riguardo l'oggetto delle sanzioni interdittive, che debbono colpire <<la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente>> (art. 14, comma 1): consegue l'ostacolo ad applicare dette sanzioni alla holding, ove il reato commesso sia pertinente alla sola attività della società controllata. Senza particolari remore, invece, certa giurisprudenza (Gip Milano, 20.12.2004, in Il merito, n. 2/2005, 67) ha persino disposto, in via cautelare, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, motivando dall'inadeguatezza, nei confronti della controllante, di tutte le altre (meno gravi) misure, ai sensi dell'art. 46, comma 3, d.lgs. 231/2001.
Volendo focalizzare i problemi d'imputazione del reato, si affaccia l'ipotesi di riconoscere lo stesso gruppo societario tra gli (impliciti) destinatari del d.lgs. 231/2001: ascritto l'illecito al macro-ente, deriverebbero, quasi incondizionate, le ricadute sanzionatorie sulle societates che lo formano. È da scartare, tuttavia, che il gruppo possa ritenersi "ente privo di personalità giuridica" ai sensi dell'art. 1, comma 2. Stando anche alla Relazione al decreto 231 – ove si legge, al riguardo, di enti collettivi che, <<seppur sprovvisti di personalità giuridica, possono comunque ottenerla>> –, detto macro-soggetto non è assimilabile alle società ed alle associazioni additate dal legislatore. Sarebbe poi sorprendente che, in vista della sola tutela penale, il gruppo possa configurare un unico soggetto di diritto, mettendo in secondo piano le distinte personalità giuridiche che ne fanno parte. Si obietta, tuttavia, che la riforma del diritto societario – in particolare, il capo IX, titolo V, libro V del codice civile – semplicemente statuisce l'esigenza di valutare l'interesse delle singole società che lo compongono in una prospettiva diversa (e più ampia) di quella con cui si guarda, di regola, all'impresa individuale. L'art. 5 d.lgs. 231/2001, d'altro canto, rimanda ad un interesse diretto dell'ente collettivo, che per essere fondativo di responsabilità deve emergere per concretezza ed attualità: requisiti che non paiono sussistere, ad esempio, nell'interesse della controllante alla (eventuale ed incerta) distribuzione degli utili che potrebbero fruttare alla controllata dall'aggiudicazione di appalti.
Più propriamente, un immediato interesse/vantaggio della holding può cogliersi rispetto alla conservazione od all'incremento di valore della partecipazione azionaria nella controllata: l'accertamento concreto, in ogni modo, va condotto senza presunzioni.
Esclusa, pertanto, la possibilità di ascrivere reati direttamente al Gruppo, va sondata la possibilità di scorgere nella holding l'amministrazione "di fatto" della controllata. In casi del genere, infatti, gli apicali della controllante potrebbero impegnare anche la responsabilità "penale" dell'ente controllato, in quanto persone che <<esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso>> (lett. a, art. 5, d.lgs. 231/2001); viceversa, alla holding potrebbero addebitarsi i reati commessi nel suo interesse/vantaggio da esponenti della società controllata, giacché persone <<sottoposte alla direzione o alla vigilanza>> (lett. b, art. 5) dei vertici della controllante.
Non è accettabile, in ogni modo, la elevazione indiscriminata degli apicali della holding ad amministratori "di fatto" della controllata, basandosi sulla mera direzione unitaria del gruppo. Va osservato, in proposito, che le nozioni di controllo e gestione nell'art. 5 del d.lgs. 231/2001 somigliano solo lontanamente alla direzione ed al coordinamento cui rimanda la disciplina dei gruppi societari (art. 2497 c.c.). Il concetto di controllo, si aggiunga, neppure trova espressa considerazione nell'art. 2639 c.c., che condiziona la prevalenza del dato sostanziale su quello formale al comprovato esercizio continuativo e significativo dei poteri tipici inerenti alla qualifica ed alla funzione.
Soprattutto, il fenomeno dei gruppi societari mostra una realtà estranea al muto, costante e totale asservimento dei managers delle controllate alla volontà ed alla gestione dettata dalla controllante: ai primi, sovente, viene lasciata discrezionalità operativa nella scelta degli strumenti per conseguire gli obiettivi strategici fissati dalla holding. Vanno bandite, pertanto, le scorciatoie probatorie, nella consapevolezza che l'ipotesi della società "madre" che amministra "di fatto" anche la società "figlia" non appartiene alla naturale fisiologia dei gruppi.

Per quanto concerne la figura dei *"sottoposti"*, il decreto ha attribuito la preferenza all'aspetto funzionale più che a quello dell'appartenenza all'ente, sì che la responsabilità di quest'ultimo non può in astratto ritenersi esclusa in presenza di un reato commesso da un soggetto estraneo alla compagine sociale, a condizione che sia sottoposto alla direzione e vigilanza altrui.

Sul versante dei criteri di *imputazione soggettiva*, il decreto (artt. 6 e 7) distingue a seconda dei *soggetti* che hanno commesso il reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Dunque, come detto in precedenza, la responsabilità è astrattamente ascrivibile all'ente quando ad esempio l'illecito è stato commesso da soggetti che rivestono la qualifica di *dipendenti*, perciò estranei alla struttura verticistica. In questo caso, la responsabilità dell'ente fa capo ad un *difetto di vigilanza e di controllo*,

---

Fuori da questi casi di "gruppo apparente", la responsabilità della holding per un reato commesso in seno alla controllata passa per l'accertamento di un vero e proprio concorso di persone, che veda la partecipazione di almeno un esponente della controllante, nell'interesse/vantaggio della quale sia posto in essere il contributo concorsuale. Non è sostenibile, invece, il concorso "diretto" – a prescindere, cioè, dalla mediazione della persona fisica – della holding nell'illecito commesso dalla controllata, adattando agli enti collettivi gli artt. 110 e seguenti del codice penale. E' evidente, infatti, che i margini di compatibilità del sistema sanzionatorio della societas con il diritto penale "tradizionale" sono già fissati dal legislatore nel d.lgs. 231/2001: andare oltre, al fine di colmare lacune punitive, significherebbe violare il principio di legalità. In questo senso, si è significativamente pronunciata, di recente, Cass., sez. V, 17 novembre 2010/20 giugno 2011, n. 24583, 61 ss.
Se, dunque, la "circolazione" della responsabilità delle societates all'interno del gruppo dipende dall'accertamento di un concorso tra persone fisiche, vengono al pettine le note difficoltà che, innanzi alle organizzazioni complesse, l'imputazione penale "tradizionale" è costretta a fronteggiare. Bastino, in proposito, solo dei cenni.
Non è di regola sufficiente, per il concorso morale degli esponenti della holding, la disposizione di mere direttive strategiche, pur quando, perfette sulla carta, poi si rivelino impraticabili senza ricorrere al reato: perdono consistenza, in questi casi, la tipicità del contributo – non risulta tangibile, al di là della preventiva determinazione di un lecito obiettivo, il concreto peso del contributo causale – e la colpevolezza, non essendo normalmente individuabile in capo agli amministratori della holding la effettiva rappresentazione delle condotte illecite di attuazione degli uomini della controllata. Per la responsabilità concorsuale occorre, invece, la (pur difficile) prova di direttive più specifiche, che si traducano in vere e proprie forme di istigazione al reato. Resta fermo, peraltro, che nessuna responsabilità potrà ricadere sulla holding in caso di istigazione volta all'esclusivo interesse/vantaggio della controllata.
All'esito dei ragionamenti sin qui svolti, si può concludere come segue.
1) Sembra da escludere la punibilità del Gruppo nel caso di illecito amministrativo dipendente da un reato commesso nel solo interesse del Gruppo, senza che ricorra uno specifico ed attuale interesse e/o vantaggio di una delle società che lo compongono.
2) Appare altresì da escludere la responsabilità del Gruppo quando un soggetto legato ad una controllata commetta il reato nell'interesse della holding, senza che sia reperibile alcun interesse e/o vantaggio per la società di appartenenza, visto che la inoperatività del criterio di imputazione oggettiva dell'art. 5 d. lgs. 231/01 non può essere surrogata dal rinvio ad un generico ed indistinto "interesse del Gruppo".
3) Per contro, potrebbe profilarsi la responsabilità della holding per illeciti consumati dai suoi amministratori a vantaggio di una controllata, quando è individuabile un interesse immediato della prima alla conservazione o all'accrescimento della propria partecipazione azionaria.
4) Nel caso in cui gli amministratori di una holding agiscano quali amministratori di fatto delle controllate, avendo privato i vertici di queste di qualsiasi significativo potere di gestione, la condotta illecita potrà essere riferita all'ente nel cui interesse e/o vantaggio il soggetto abbia agito in forza del rapporto sostanziale esistente.
5) Quando si è al cospetto di un concorso, morale o materiale, tra esponenti aziendali delle diverse società appartenenti al Gruppo, che agiscono nel rispettivo interesse dell'ente che rappresentano, si rinvia alle considerazioni poco sopra svolte in ordine ai limiti del ricorso all'istituto del concorso di persone nel reato.

cioè alla violazione di standard di diligenza "particolareggiati", formalizzati in altrettanti modelli di prevenzione e di controllo funzionali alla minimizzazione di uno specifico rischio-reato (art. 7).

Il meccanismo di ascrizione si rivela più complesso quando il reato è stato commesso da *soggetti* collocati ai *vertici* della struttura aziendale (art. 6). Opera, in questo caso, la *teoria dell'identificazione dell'ente con la persona fisica*: la responsabilità dell'ente, salvo quanto appresso specificato, non è colposa (per difetto di organizzazione, cioè), ma ha natura prettamente *dolosa*, perché la persona fisica, a causa della sua collocazione apicale, costituisce la *mano visibile* del vertice aziendale, il soggetto, cioè, che incarna all'esterno la strategia messa in atto dagli apici dell'azienda. Al cospetto di un criterio di ascrizione sostanzialmente incontrovertibile, è tuttavia opinabile che questa forma di responsabilità sia sempre e in ogni caso rimproverabile all'ente, o se si diano ipotesi in cui il vertice aziendale possa legittimamente dissociare la propria responsabilità da quella di chi lo ha rappresentato all'esterno. L'interrogativo scaturisce dall'esigenza di tenere conto delle moderne dinamiche organizzative aziendali, che mettono in crisi la validità dell'asserto secondo il quale non sarebbe mai possibile prefigurare l'esistenza di un diaframma che separi la volontà della persona fisica da quella dell'ente. A ben vedere, se ciò può dirsi vero in relazione al Modello tradizionale di ente collettivo (emblematico il caso dell'amministratore unico), non altrettanto vale per la situazione societaria attuale. Questa è ormai costellata da una serie di realtà organizzativamente complesse, in cui il *management* non si sviluppa più secondo un Modello rigidamente verticistico, ma si distende su un'ampia *base orizzontale*, alla quale i poteri di amministrazione sono delegati dal consiglio di amministrazione che conserva, dunque, il potere-dovere di vigilare sull'andamento della gestione e di impedimento degli atti pregiudizievoli. Può, dunque, accadere che il compimento di un illecito da parte di uno degli svariati soggetti in posizione apicale non rifletta la politica di impresa espressa dal consiglio di amministrazione, che, nei casi di delega delle funzioni o di parti di esse, finisce con l'essere un *organo intermedio* (con funzioni di generale sovraintendenza sull'amministrazione) tra l'assemblea e l'organo di vera e propria gestione della società (comitato esecutivo o gli amministratori delegati). Ne deriva che la frantumazione dei poteri decisionali dell'ente (si pensi alla configurazione organizzativa di tipo *"divisionale",* segnata dalla presenza di più amministratori di area, da una pluralità di direttori generali o da svariati responsabili di unità produttive) fa sì che non sempre i comportamenti delittuosi tenuti da soggetti di vertice risultino rappresentativi della volontà della *societas*. Per queste ragioni, il legislatore ha introdotto un *paradigma di colpevolezza* per il vertice societario, costruito *negativamente*, alla stregua cioè di una *scusante con inversione dell'onere della prova a carico dell'ente*. Ferma la regola di identificazione sopra esposta, l'ente (di regola, il consiglio di amministrazione) può, a norma dell'art. 6, evitare di incorrere nella responsabilità se prova: 1) 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; 2) di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento ad un *organismo di vigilanza* dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; 3) che le persone hanno commesso il reato *eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione* di cui al n° 1.

Il sistema così delineato è proteso a valorizzare, sia pure con un meccanismo di inversione probatoria, il rispetto, in chiave *esimente*, di adeguate e spontanee regole di diligenza *auto-imposte* da parte della società e specificamente finalizzate a prevenire il rischio-reato da parte dei vertici. Ne deriva, allora, che l'adozione di un sistema di prevenzione, la cui effettività trova un limite solo nell'elusione fraudolenta (non agevolata da un difetto di controllo), rende non rimproverabile all'ente il reato consumato da un soggetto formalmente deputato ad incarnarne la politica d'impresa.

L'adozione del Modello consente, perciò, all'ente di rimuovere la presunzione, dimostrando, così, di *non avere in alcun modo agevolato la consumazione del reato*. In questa evenienza, la *colpa di organizzazione* esplica, sul versante ascrittivo della responsabilità, un ruolo *"eventuale"*, di *"secondo grado"*: viene ritenuta, per legge, estranea al piano degli elementi costitutivi della colpevolezza, fino al raggiungimento della prova contraria, che spetta all'ente riversare nel processo[4].

1.2. MODELLI ORGANIZZATIVI DI PREVENZIONE DEL REATO COMMESSO DAI VERTICI E L'ORGANISMO DI VIGILANZA: CONSIDERAZIONI GENERALI

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo del rischio-reato (di seguito anche "Modello 231" o "Modello") costituiscono *regole cautelari autonormate*, elaborate, cioè, dallo stesso ente in vista del contenimento degli illeciti penali previsti all'interno del Decreto Legislativo 231/01. La qualifica di "autonormate" evoca un procedimento di formazione della regola cautelare di tipo squisitamente *maieutico*: saranno, infatti, le aziende ad attivare, dal proprio interno, tutti i meccanismi di *identificazione, gestione e controllo del rischio*, secondo le modalità ritenute più appropriate a seconda della tipologia dell'attività, dell'ubicazione dell'ente, dei mercati e delle caratteristiche dei suoi *stakeholders*. Questo programma di prevenzione non può risolversi nell'adozione di una strategia di contrasto del rischio-reato *una tantum*, ma deve tradursi in un *processo continuo*, da reiterare, cioè, in relazione alle vicende dell'ente e allo standard di adeguatezza dei protocolli. L'attività di individuazione del rischio comporta una *mappatura* delle attività a rischio-reato, calibrata sull'organizzazione, l'articolazione territoriale, il settore economico, ecc. Deve poi seguire una *valutazione del sistema di controllo interno*, ovvero una valutazione dei principali presidi di

4 La colpa di organizzazione dell'ente, derivante dalla mancata o insufficiente attuazione del Modello di organizzazione, viene ritenuta un elemento costitutivo del paradigma imputativo della responsabilità all'ente e, come tale, oggetto di prova da parte dell'accusa, da parte di Cass., S.U., 24 aprile 2014 (dep. 18 settembre 2014), n. 38343, Thyssenkrupp, in cui si rimarca che <<nel caso dell'art. 6 d. lgs. 231/2001, grava sull'accusa l'onere di provare l'esistenza dell'illecito penale in capo alla persona fisica inserita nella compagine organizzativa della societas e che abbia agito nell'interesse di questa; tale accertata responsabilità si estende "per rimbalzo" dall'individuo all'ente collettivo, nel senso che vanno individuati precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione dell'uno all'interesse dell'altro e, quindi, gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità del medesimo ente. (…) Nessuna inversione dell'onere probatorio è (…) ravvisabile nella disciplina che regola la responsabilità da reato dell'ente, gravando comunque sull'accusa la dimostrazione della commissione del reato da parte di una persona che rivesta una delle qualità di al d. lgs. 231, art. 5, e la carente regolamentazione interna dell'ente, che ha ampia facoltà di offrire prova liberatoria>> (p. 205 della motivazione).

controllo posti in essere dall'ente, al fine di ridurre il più possibile e dunque mitigare la commissione dei reati ritenuti potenzialmente applicabili ed emersi a seguito della *mappatura* delle attività a rischio–reato. L'individuazione e l'analisi dei rischi potenziali deve essere formalizzata e documentata, perché costituisce la base sulla quale ritagliare le regole cautelari di contenimento del rischio.

Quanto all'*efficacia* di un simile Modello di prevenzione, va precisato che la commissione di un reato non può essere *tout court* ritenuta la spia della sua inadeguatezza. È chiaro, infatti, che se ci si pone in una logica di accertamento *ex post*, si apre il campo ad un ragionamento di tipo circolare, in cui la consumazione del reato prova l'inefficacia del Modello. La verifica va, perciò, compiuta con il criterio della *"prognosi postuma"*, collocandosi idealmente nella realtà aziendale nel *momento in cui si è verificato l'illecito* per saggiare la congruenza del Modello adottato.

La scusante prefigurata dall'art. 6 richiede poi che, accanto alla predisposizione del Modello di prevenzione del rischio-reato ad opera dei vertici societari, venga attivato un *organismo di vigilanza* (d'ora in avanti denominato OdV) con funzioni di controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello. La previsione di un simile organismo (che costituisce un onere per la società, non un obbligo) ha fomentato una serie di critiche e di interrogativi che vertono essenzialmente su tre aspetti: a) il primo concerne le modalità di costituzione; b) il secondo riguarda i criteri di formazione; c) il terzo, infine, il profilo delle responsabilità dell'organo.

(a) Circa la *costituzione,* è da ritenere che la natura privatistico-contrattuale dell'organismo di vigilanza legittimi l'introduzione di apposite norme statutarie dirette a disciplinarne le modalità di costituzione e di formazione. In ogni caso, anche in forza del tenore del decreto legislativo, sembra da privilegiare la tesi che incardina nel *vertice* dell'ente (consiglio di amministrazione, ecc.) la competenza a nominare l'organismo di vigilanza. Da ultimo, va precisato che, in presenza di un ente di piccole dimensioni, non è necessario ricorrere alla istituzione dell'organismo di vigilanza: il comma 4 dell'art. 6 stabilisce che i compiti di tale organo possono essere svolti direttamente dall'organismo dirigente. Questa previsione ha ovviamente un senso in relazione al controllo dell'attività di altri soggetti apicali, diversi dall'organo dirigente sovraordinato; non è invece applicabile rispetto alla prevenzione del reato del medesimo "organo dirigente", che *non può controllare sé stesso*: in questa evenienza, l'adozione di modelli di prevenzione non è idonea ad esonerare l'ente dalla responsabilità per il fatto commesso dall'unico soggetto apicale che lo rappresenta.

(b) Quanto ai *criteri di formazione* dell'organo, occorre tenere presente che il d. lgs. lo cala *all'interno* della società, in una condizione di *indipendenza e di autonomia.* Ma l'aspetto qualificante è da intravedere nella *esclusività di azione:* l'organo, cioè, deve *continuativamente* svolgere *solo* la funzione di sorveglianza assegnatagli dal decreto. Ne deriva, quindi, che l'organismo in questione dovrà articolarsi come una *unità di staff***,** che fornisce all'impresa un supporto "esterno" al suo flusso di lavoro operativo e che si colloca *al di fuori della gerarchia* costituita dall'autorità di *line.*

(c) In ordine alla *cornice di responsabilità*, la funzione di controllo sembra da qualificare, sul piano giuridico, come espressione di un *potere di sorveglianza,* al quale *è estraneo un potere operativo-impeditivo sul piano gestionale*: l'OdV, una volta a conoscenza di operazioni a rischio-reato, non può sostituirsi ai soggetti apicali, ma deve riferire al vertice perché paralizzi le potenziali illegalità. Non può pertanto sorgere alcuna responsabilità personale dei componenti l'OdV ai sensi dell'art 40 cpv c.p., per l'assoluta mancanza di una posizione di garanzia; né, per le medesime ragioni, può parallelamente radicarsi una responsabilità civilistica. Del resto, la sua *autonomia* e la sua *indipendenza* dai vertici dell'ente si fondano proprio in questa estraneità alla gestione: attività, quest'ultima, che sottende valutazioni di ordine economico che non possono prescindere dalle scelte di chi governa la società. Va, inoltre, precisato che la *natura privatistica* di tale organismo fa sì che lo stesso non abbia alcun obbligo, penalmente sanzionato, di riferire all'autorità giudiziaria in ordine a fatti penalmente rilevanti di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni. Della sua attività, l'organismo risponderà al vertice societario che lo ha nominato che, in caso di inadempienze, potrà procedere alla risoluzione del rapporto o adottare gli strumenti sanzionatori previsti dal regime contrattuale.

1.3. I REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

All'atto della sua emanazione, il decreto ha limitato l'orbita dei reati-presupposto della responsabilità dell'ente alle fattispecie di frode nelle pubbliche sovvenzioni, di truffa in danno dello Stato o di ente pubblico, di corruzione e di concussione (v. artt. 24 e 25). Vanno, tuttavia, evidenziati gli ampliamenti della "parte speciale" del decreto legislativo, relativi all'inserimento dei delitti in materia di contraffazione dell'Euro[5], dei reati societari[6], dei delitti che hanno come loro 'ragione sociale' l'eversione globale[7], la tratta degli schiavi[8], i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato[9], le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili[10], alcuni reati

5 Si tratta dell'art. 25-bis del d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 6 d.l. 25 settembre 2001, n. 350, conv. in l. 23 novembre 2001, n. 409.
6 Cfr. l'art. 25-ter del d. lgs. 231/01, inserito dall'art. 3, comma 2, del d. lgs. 11 aprile 2002, n. 61.
7 Cfr. l'art. 25-quater del d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 3 della l. 14 gennaio 2003, n. 7, che prevede quali reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.
8 Cfr. l'art. 25-quinquies del d. lgs. 231/01, inserito dall'art. 5 l. 11 agosto 2003, n. 228, che contempla, come reati-presupposto, i delitti contro la personalità individuale.
9 Cfr. l'art. 25-sexies del d. lgs. 231/01, inserito dall'art. 9 l. 18 aprile 2005, n. 62.
10 Cfr. il nuovo art. 25-quater. 1. del d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 8 della l. 9 gennaio 2006, n. 7. Il reato di "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" (c.d. "infibulazione") viene previsto dall'art. 583-bis c.p., introdotto dall'art. 6 della l. cit.

"transnazionali"[11], i delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio[12], l'omicidio colposo o le lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [13], i delitti informatici relativi al trattamento illecito di dati[14], i delitti in materia di criminalità organizzata[15], i delitti in materia di violazione del diritto d'autore[16], i delitti contro l'industria e il commercio[17], il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria[18], i reati ambientali, di pericolo e di danno[19], il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare[20], il reato di autoriciclaggio[21], il reato di razzismo e xenofobia[22], il reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati[23], il reato di traffico di influenze illecite, introdotto *ex novo* per le persone fisiche dalla riforma in tema di reati contro la P.A., la c.d. "legge Severino" (l. 6 novembre 2012, n. 190) ma solo dalla ulteriore riforma (c.d. "legge spazza corrotti") estesa anche all'ente[24], i reati tributari[25],i reati di contrabbando[26], i delitti in materia di strumenti di pagamento

11 Si tratta, a norma dell'art. 10 della l. 16 marzo 2006, n. 146 (di ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 13 maggio 2001), che non interviene, questa volta, sul tessuto del d. lgs. 231/01, dei reati di cui agli artt. 416, 416-bis, 648-bis, 648-ter, 377-bis, 378 c.p., 291-quater d.P.R. 43/1973 (associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri), 74 d.P.R. 309/1990 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) e 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del T.U. di cui al d. lgs. 25 luglio 1998, n. 286, recante disposizioni contro le immigrazioni clandestina. Sulla definizione di reato "transnazionale", v. l'art. 3 l. 146/2006.
12 Cfr. l'art. 25-octies del d. lgs. 231/01, inserito dall'art. 63, comma 3, d. lgs. 231/2007; rubrica così modificata dall'art. 3, comma 5, lett. b), l. 15 dicembre 2014, n. 186.
13 Cfr. l'art. 25-septies del d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 9 l. 3 agosto 2007, n. 123, sostituito dall'art. 300 d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico in materia di sicurezza e salute sul lavoro).
14 Cfr. l'art. 24-bis del d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 7 l. 18 marzo 2008, n. 48.
15 Cfr. l'art. 24 ter del d. lgs. 231/01, introdotto della legge 15 luglio 2009, n. 94.
16 Cfr. art. 25-novies d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 15, comma 7, let. C), l. 23 luglio 2009, n. 99
17 Cfr. art. 25-bis.1. d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 15, comma 7, lett. b), l. 23 luglio 2009, n. 99.
18 Cfr. art. 25-decies d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 4 l. 3 agosto2009, n.116, originariamente numerato come art. 25-novies.
19 Cfr. art. 25-undecies d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 2, comma 2, d. lgs. 7 luglio 2011, n. 121, successivamente intergrato, in relazione ai reati di danno, dalla l. 22 maggio 2015, n. 68.
20 Cfr. art. 25-duodecies d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 2 d. lgs. 16 luglio 2012, n. 109.
21 Cfr. art. 3 l. 186/2014, che ha introdotto l'art. 648-ter.1. c.p. (Autoriciclaggio), poi calato nell'art. 25-octies del d. lgs. 231/2001.
22 Cfr. art. 25-terdecies d. lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 con «*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017*».
23 Cfr. art. 25-quaterdecies d. lgs. 231/01, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39 di attuazione, nel nostro ordinamento, della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive.
24 Cfr. art. 25 del d. lgs., introdotto dalla Legge n. 3/2019.
25 Cfr. art 25-quinquiesdecies del d. lgs. 231/01, introdotto con legge 19 dicembre 2019, n. 157 e successivamente ampliato con d. lgs. 14 luglio 2020, n. 75.
26 Cfr. art. 25 sexiesdecies, del d. lgs. 231/01, introdotto con d. lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

diversi dai contanti[27], nonché, da ultimo, i delitti contro il patrimonio culturale[28] e i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici[29].

1.4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Sul piano della *tipologia delle sanzioni* (il cui catalogo è contemplato all'art. 9 del d. lgs.), spiccano la *sanzione pecuniaria* (artt. 10-12), quelle i*nterdittive* (artt. 13-17), la *confisca* (art. 19) e la *pubblicazione della sentenza* (art. 18). Va subito posto in risalto che, trattandosi di sanzioni amministrative, *non trova luogo l'istituto della sospensione condizionale della pena*.

(a) La *sanzione pecuniaria*, di indefettibile applicazione, risulta articolata tra un minimo e un massimo, ma non coincide con il Modello di sanzione pecuniaria a "somma complessiva". Allo scopo di meglio adattarla alle reali capacità economiche dell'ente, è stato privilegiato un sistema *"per quote"*, a struttura bifasica[30]. Questa articolata struttura, che individua uno spazio di discrezionalità applicativa per il giudice in corrispondenza della gravità oggettiva e soggettiva del fatto nonché in vista della capacità economica e patrimoniale dell'ente (art. 11), permette di escludere che questa sanzione assolva a funzioni di natura compensativo-risarcitoria. Al contrario, la sua adattabilità al caso concreto e alle sostanze dell'ente è la spia dell'esistenza di *finalità di prevenzione generale e speciale*. Specie il riferimento alle "condizioni economiche dell'ente", posto a fondamento del sistema "per quote", orienta la commisurazione sia sul versante della prevenzione generale, nel senso che i potenziali destinatari del precetto sono diffidati dal poter contare su un'eventuale sproporzione tra la sanzione e le proprie condizioni economiche che renderebbe vantaggioso l'illecito; sia verso la prevenzione speciale, laddove tende ad impedire che condizioni economiche favorevoli rendano insensibile l'ente al carattere afflittivo della sanzione pecuniaria.

(b) Analoghe finalità improntano le *sanzioni interdittive*, anch'esse comprese, sul piano edittale, tra un minimo e un massimo[31]. Giova evidenziare che la legge 3/2019 ha introdotto delle modifiche in

---

27 Cfr. art. 25 octies.1, del d. lgs. 231/01, introdotto dall'art. 3, comma 1, lett. a), d. lgs. 8 novembre 2021, n. 184.
28 Cfr. art 25-septiesdecies, del d. lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3, comma 1, l. 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima legge n. 22/2022.
29 Cfr. art. 25-duodevicies, del d. lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3, comma 1, l. 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima legge n. 22/2022.
30 La legge-delega 300/2000 si limitava ad individuare l'ammontare minimo (pari a cinquanta milioni di lire, cioè a euro 25.822) e quello massimo (non oltre i tre miliardi di lire, pari a euro 1.549.370) ai quali si doveva attenere il decreto legislativo. In attuazione della delega, il valore di ogni singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1549 e, nell'art. 10, si stabilisce che la sanzione pecuniaria viene applicata per quote non inferiori a cento né superiori a mille. Di conseguenza, il giudice, una volta individuato, sulla scorta dei criteri di commisurazione di cui all'art. 11, comma 1, il numero delle quote irrogabili (per come previsto dalla forbice edittale), procederà, poi, a determinare il valore della singola quota, tenendo conto delle capacità economiche e patrimoniali dell'ente (art. 11, comma 2). L'operazione si conclude, moltiplicando il numero delle quote inflitto con il valore assegnato alla singola quota.

31 Fatte salve le sanzioni interdittive applicate in via definitiva che, per la gravità dei presupposti che ne condizionano l'irrogazione (v. art. 16 d. lgs.), si fondano sopra una prognosi di irrecuperabilità dell'ente ad una prospettiva di legalità.

materia di sanzioni interdittive. Infatti, l'art. 1, comma 9, lett. *b*) della legge, stabilisce, sul terreno *repressivo*, l'aumento della durata delle sanzioni interdittive, irrogate con riguardo alla commissione dei reati-presupposto di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25: oggi fissata in una durata non inferiore ad un anno (e, dunque, non superiore a due anni nel massimo, a norma dell'art. 13, comma2), la riforma la eleva, distinguendo a seconda del soggetto autore del reato-presupposto. Se si tratta di un soggetto apicale, la sanzione interdittiva ha una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette; se, per contro, l'autore è un dipendente, la durata andrà da un minimo di due anni ad un massimo di quattro (questa seconda ipotesi appare, per vero, munita di uno spazio applicativo particolarmente ridotto, atteso che, statisticamente, la criminalità del profitto mette quasi sempre capo a soggetti in posizione apicale).
Quanto alla tipologia, l'art. 9 prevede: *l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi*. Destinate a trovare *obbligatoria* applicazione nei soli casi previsti dalla legge e quando ricorrono determinate condizioni di "gravità" dell'illecito (v. art. 13)[32], il contenuto di tali sanzioni, di tipo fortemente *incapacitante,* rimanda la presenza di una finalità di prevenzione generale, da intendersi come capacità di *dissuasione-intimidazione*, sia pure complementare rispetto a quella di *prevenzione speciale*, maggiormente espressiva dell'istanza di *neutralizzazione* della fonte del rischio-reato.
Va, poi, segnalato che, in sede di *scelta* delle sanzioni interdittive (art. 14), il giudice è chiamato a valutare l'*idoneità preventiva* delle singole sanzioni, anche in vista di una loro applicazione congiunta. La sanzione dell'interdizione dallo svolgimento dell'attività viene concepita come *extrema ratio,* in ragione del suo alto grado di invasività. Inoltre, occorre evidenziare il parametro della *frazionabilità* delle sanzioni interdittive, che devono proiettarsi, per quanto possibile, in direzione della specifica attività dell'ente fonte l'illecito.

Nel contesto della disciplina, assume particolare importanza la norma dell'art. 15, relativa alle ipotesi in cui le sanzioni interdittive sono applicate verso *enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità*, quando dall'interruzione dell'attività può derivare un *grave pregiudizio alla collettività*, ovvero quando l'applicazione di tali sanzioni può causare rilevanti *ripercussioni sull'occupazione*, avuto riguardo alle dimensioni dell'ente e alle condizioni economiche del territorio in cui è situato. In questi casi, il giudice, in luogo della misura interdittiva, dispone la prosecuzione dell'attività da parte di un *commissario,* per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata applicata.

---

32 Vale a dire, a norma dell'art. 13: a) quando l'ente ha ritratto dal reato un rilevante profitto e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti 'subordinati' quando la commissione del reato è dipesa da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.
A proposito del "profitto di rilevante entità", di cui all'art. 13, si segnala che, di recente, la Corte di Cassazione ne offerto una concezione 'dinamica', precisando che esso non dipende dalla considerazione del valore del contratto o del fatturato seguito al reato (criterio 'statico' dell'utile netto), ma può comprendere anche vantaggi economici non immediati, comunque conseguiti con la commissione dell'illecito (Cass., 23 giugno 2006, La Fiorita soc. coop. a r. l., inedita).

Sul piano strutturale, il commissariamento si atteggia come una vera e propria *misura alternativa* di contenuto *sanzionatorio*. Lo si desume dalla sua ossatura: in primo luogo, la durata, che è *pari* a quella della sanzione interdittiva che il giudice avrebbe inflitto; in secondo luogo, si prevede che il *profitto* derivante dalla prosecuzione dell'attività debba essere *confiscato*. Sul versante dello "scopo", la misura tradisce una chiara finalità *curativa,* per sommi capi accostabile al *corporate probation* statunitense e al *placement sous surveillance judiciaire* previsto in Francia. Coerentemente, il commissario viene chiamato a curare la riorganizzazione dell'ente con l'adozione dei modelli di prevenzione del rischio-reato.

(c) Ma l'aspetto sicuramente più innovativo del sistema sanzionatorio sta nel rilievo accordato alle *condotte di ravvedimento post factum*. I comportamenti di *riparazione dell'offesa e di ri-organizzazione dell'ente in direzione della legalità* possiedono una particolare efficacia condizionante dello stesso regime di applicazione delle sanzioni. Una speciale forma di attività riparatoria provoca, infatti, una significativa *riduzione della sanzione pecuniaria* e, addirittura, l'*inapplicabilità delle sanzioni interdittive*. Si tratta delle attività coincidenti con il *risarcimento del danno* e con l'*eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato* nonché con l'*adozione di efficaci modelli di prevenzione* del rischio-reato (v. artt. 12 e 17 del decreto). Tali condotte, per poter conseguire gli effetti ora indicati, vanno poste in essere prima dell'apertura del dibattimento di primo grado[33]. Ne deriva che, specie con riguardo alle sanzioni interdittive, il sistema così congegnato trasuda, sul piano sistematico e politico-criminale, indubbie *finalità specialpreventive*. Così, per un verso, la minaccia, di cospicuo spessore, è collegata al compimento di illeciti di particolare gravità o all'esistenza della reiterazione specifica degli illeciti; per altro e collegato verso, vengono ritagliate *sanzioni positive,* che consentono di evitare l'applicazione delle sanzioni interdittive in presenza di comportamenti diretti, con un legame sinergico di natura funzionale, a reintegrare l'offesa e a prevenire la commissione di ulteriori illeciti attraverso un'opera di *riorganizzazione preventiva* dell'ente. Come si vede, il sistema sanzionatorio, proprio sul versante delle temute sanzioni interdittive, non si ispira ad una logica punitiva indiscriminata, ma mira dichiaratamente a privilegiare la prospettiva della tutela dei beni in uno con la prevenzione del rischio di commissione di ulteriori illeciti.

(d) Per quanto concerne la *confisca* (art. 19)*,* si tratta di una sanzione *autonoma e obbligatoria:* è, infatti, sempre disposta con la sentenza di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato. La norma configura anche la forma di confisca c.d. *"per equivalente",* che ha ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto derivato dall'illecito, quando, ovviamente, non ne è possibile l'apprensione nelle forme tradizionali.

33 Il favore accordato alle condotte riparatorie fa sì che esse, anche se tenute oltre l'apertura del dibattimento di primo grado, possano comunque dare luogo alla sostituzione della sanzione interdittiva con la sanzione pecuniaria, che si somma, così, a quella già inflitta con la sentenza di condanna (v. artt. 31 e 78).

La *pubblicazione della sentenza di condanna* (art. 18) può essere disposta dal giudice solo quando viene irrogata una sanzione interdittiva e vanta significative assonanze con l'*Adverse Publicity* statunitense e la *Communication de la décision* francese.

Quanto al regime della *prescrizione* delle sanzioni amministrative, si è prescelta una disciplina (v. art. 22) di evidente stampo civilistico, che stride con la natura intrinsecamente punitiva dell'illecito.

(e) Il procedimento di accertamento della responsabilità e di applicazione delle sanzioni è interamente devoluto alla cognizione del *giudice penale*, secondo le norme del codice di procedura penale (v. artt. 34 ss.). L'ente, dunque, assume nel processo la qualità di *imputato*, partecipandovi tramite il suo rappresentante legale (salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende la responsabilità sanzionatoria dell'ente) ovvero con un mandatario munito di specifica delega (art. 39). La persona fisica, imputata del reato-presupposto, non potrà esercitare la funzione di testimone nel processo a carico dell'ente; tale incompatibilità a testimoniare si estende anche a colui che rappresenta l'ente nel processo e che rivestiva tale qualità anche nel momento in cui fu commesso il reato (art. 44): è evidente, in questo caso, che, se il rappresentante legale fosse costretto a testimoniare, si esporrebbe al rischio di autoincriminazione, in quanto potrebbe trovarsi nella situazione di dichiarare fatti e circostanze da cui il giudice ricaverebbe elementi di prova sia a carico dell'ente, sia a suo carico.

Nell'ambito del sistema processuale, meritevole di attenzione appare la disciplina delle *misure cautelari* (artt. 45 ss.). Quanto alla tipologia, le misure coincidono con il catalogo delle sanzioni interdittive e sono applicabili quando sussistono gravi indizi di colpevolezza nei confronti dell'ente e il pericolo di reiterazione (art. 45, comma 1). Il procedimento di applicazione presenta tratti di originalità, atteso che il giudice provvede sulla richiesta del pubblico ministero all'esito di una udienza nel contraddittorio delle parti (art. 47). Va posto in risalto che, in tale udienza, l'ente può richiedere di dar corso alle condotte riparatorie che, come si è visto, determinano l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive: in tal caso, il giudice può *sospendere* le misure cautelari, assegnando un termine per la loro realizzazione e fissando una somma a titolo di cauzione. Se le condotte riparatorie vengono attuate, il giudice *revoca* la misura cautelare (art. 49).

Ancora una volta, dunque, il legislatore fa trasparire il favore per le condotte riparatorie, tanto che l'udienza cautelare tende ad assumere, nella prassi, una funzione spiccatamente preventiva, nell'ottica di favorire, prima possibile, un recupero dell'ente alla legalità.

1.5. I SOGGETTI DESTINATARI DEL DECRETO

L'art. 1, comma 2, del D.lgs. 231/2001 stabilisce che le disposizioni del decreto si applicano agli *enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*. Il comma 3 *esclude*, per contro, che il decreto possa avere tra i suoi destinatari *lo Stato, gli enti pubblici*

territoriali, gli enti pubblici non economici nonché quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Non sorgono particolari interpretativi in ordine all'elenco contenuto nel secondo comma: la scelta di estendere il regime della responsabilità agli enti sprovvisti di personalità giuridica appare del tutto ragionevole, visto il rilievo che possiedono nella vita economica e giuridica. Peraltro, allo scopo di estromettere dal novero dei destinatari soggetti come i "condomini" e i "comitati", il legislatore ha fatto ricorso alla formula "società ed associazioni *anche* prive di personalità giuridica", così da selezionare solo gli enti che, pure privi di personalità giuridica, possano comunque ottenerla.

Il comma 3 esclude dal raggio dei destinatari gli enti pubblici non economici (si pensi a quelli associativi, come gli ordini, i collegi professionali, l'ACI, la CRI, ecc.) e quelli che svolgono un pubblico servizio, sprovvisti di finalità di lucro (si pensi alle aziende ospedaliere). In definitiva, il decreto assoggetta a responsabilità gli enti pubblici orientati dal *fine di lucro* e quelli conformati dal principio di economicità, sottoposti ad uno statuto privatistico di disciplina. Questa scelta, con riguardo agli enti pubblici associativi, sembra muovere dalla marginalità di tali enti, destinati, per lo più, a scomparire a causa del crescente fenomeno delle privatizzazioni, che, una volta intervenute, provocherebbero la soggezione alla disciplina stabilita dal decreto; per quanto concerne gli enti pubblici non economici (specie quelli che svolgono un pubblico servizio), la sottoposizione alla normativa in esame avrebbe avuto una ridottissima efficacia deterrente, visto che il costo delle sanzioni pecuniarie si sarebbe scaricato, da ultimo, sullo Stato, mentre l'applicazione di sanzioni interdittive si sarebbe risolta in un costo per la collettività.

Il riferimento agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, come soggetti posti al di fuori della disciplina del decreto, coinvolge i partiti politici e i sindacati.

1.6. LA DISCIPLINA DEI REATI COMMESSI ALL'ESTERO E DI QUELLI COMMESSI IN ITALIA DA ENTI AVENTI LA SEDE PRINCIPALE ALL'ESTERO

L'art. 4 Dlgs. 231/2001 disciplina le ipotesi di responsabilità degli enti con sede principale nel territorio nazionale in relazione ai reati commessi all'estero. La norma prevede che *il giudice italiano potrà procedere nei confronti dell'ente se sarà competente ad accertare la responsabilità dell'autore del reato.* Nessuna differenza nei criteri di imputazione della responsabilità, anche se in questi casi occorrerà che *l'autore del reato commesso all'estero si trovi nelle condizioni poste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.,* specificamente richiamati dall'art. 4, che è così strutturato:

a) attraverso il richiamo degli artt. da 7 e 10 c.p. pone le prime condizioni perché l'ente possa rispondere dei reati commessi all'estero;

b) richiede che l'ente abbia la sede principale nel territorio dello Stato;

c) prevede che nei casi in cui la legge preveda la richiesta del Ministro della giustizia per procedere contro la persona fisica, la richiesta debba essere formulata anche per quanto riguarda l'ente;

d) infine, contiene una clausola, particolarmente significativa, che esclude che si possa procedere contro la persona giuridica se lo Stato del luogo in cui il fatto-reato è stato commesso abbia esso stesso deciso di procedere contro la società.

L'art. 4 nulla dispone, per contro, con riguardo all'ipotesi inversa, relativa ai reati commessi in Italia da società aventi la sede principale all'estero, che ricomprende, dunque, l'attività svolta in Italia dalle società estere, provviste o non di sedi nel territorio italiano. Da questo silenzio, non è però possibile trarre il principio di insussistenza della giurisdizione italiana. Che la giurisdizione italiana sussista è ricavabile dal complesso delle disposizioni del d. lgs. citato: in particolare, l'art. 36 sancisce che il giudice penale, legittimato a conoscere del reato-presupposto, è del pari competente a conoscere l'illecito amministrativo dell'ente, sì che la competenza per l'accertamento di tale illecito si radica nel luogo di commissione del reato-presupposto.

Il perimetro entro il quale opera la giurisdizione italiana, anche in relazione all'illecito amministrativo, è dunque delimitato da quanto disposto in via generale dall'art. 6 del codice penale, laddove statuisce che "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero se ivi si è verificato l'evento che la conseguenza dell'azione od omissione*".

A questa stregua, rientrerebbe certamente nella competenza del giudice penale italiano l'illecito amministrativo conseguente ad es. ad un reato di corruzione laddove la dazione della provvista al pubblico ufficiale - avvenuta mediante l'accredito delle relative somme di danaro su conti esteri - sia stata preceduta da un accordo corruttivo concluso sul territorio italiano; o ancora l'illecito amministrativo conseguente ad un reato di riciclaggio commesso attraverso un'operazione di sostituzione di danaro di provenienza illecita, allorché detta operazione sia stata effettuata con il coinvolgimento della filiale italiana; o ancora ad un reato di aggiotaggio, allorché l'ordine di investimento - effettuato ad opera del *desk* della società "madre" collocata all'estero - abbia prodotto un'alterazione sensibile del prezzo di uno strumento finanziario collocato sul mercato italiano.

Ne deriva, pertanto, che nel momento in cui l'ente estero decide di operare in Italia ha l'obbligo di uniformarsi alle previsioni normative italiane, non potendosi prefigurare, per gli enti esteri, una sorta di "autoesclusione" dalla normativa nostrana, in chiaro contrasto con l'art. 3 c.p.

PARTE GENERALE

2 PARTE GENERALE - CONFIGURAZIONE GIURIDICA ED ORGANIZZATIVA DI CPL CONCORDIA

CPL Concordia Soc. Coop. (per brevità anche "CPL" o "Società") è la *holding* operativa di un gruppo cooperativo *multiutility* italiano costituito nel 1899, che occupa circa 1.600 addetti, con un fatturato consolidato di oltre 300 milioni di euro. Le attività del Gruppo riguardano l'energia in tutti i suoi aspetti: dall'approvvigionamento e distribuzione alla contabilizzazione di gas ed elettricità, alla produzione mediante sistemi tradizionali o impianti rinnovabili, svolgendo anche la progettazione e attuazione di soluzioni che migliorano l'efficienza energetica e producono risparmio di risorse per clienti pubblici e privati.

Il Gruppo opera in Europa (Italia e Romania).

La società adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, con un Consiglio di Amministrazione composto da 9 membri, un organo di controllo, il Collegio Sindacale, composto da 3 membri effettivi e due supplenti, e l'attività di revisione legale dei conti affidata ad una primaria Società di Revisione. La Società può costituire un Comitato rischi e operazioni con parti correlate e un Comitato nomine e remunerazione, relativamente ai quali il Consiglio di Amministrazione determina la composizione e le specifiche funzioni.

Nella tabella sottostante viene riportata la composizione dell'organico della società alla data del 31.12.2022.

Dirigenti	19
Quadri	49
Impiegati	592
Operai	780
Apprendisti	31
TOTALE	1471

Di seguito vengono specificati i settori di business all'interno delle macroaree nelle quali la società ha sviluppato il proprio mercato:

1. GAS: reti, servizi alla distribuzione, odorizzazione, pronto intervento gas, ripartizione calore, stazioni di decompressione, sistemi di filtrazioni, protezione catodica, telecontrollo cabine e consumi, telecontrollo reti, fatturazione, servizi di contact center, convertitori di volumi, software gas, GNL, manutenzione meccanica ed elettronica, impianti e sistemi d'iniezione;

2. ENERGIA: energy management, facility management, servizio energia, impianti MT, BT e illuminazione interni, building automation, sistema HVAC, pubblica illuminazione,

teleriscaldamento, pronto intervento elettrico, smart city, convenzioni Consip, telecontrollo consumi energetici, software energia;

3. COGENERAZIONE: cogenerazione a metano, trigenerazione, service post-vendita, moduli di cogenerazione, assorbitori a bromuro di litio;

4. BIOGAS e BIOMASSE: cogenerazione a biogas, service post-vendita biogas;

5. ACQUA: costruzione di reti, gestione di reti, pronto intervento acqua, telecontrollo impianti idrici, impianti idrico-sanitari antincendio, depurazione e trattamento acque, software acqua;

6. OIL & GAS SERVICES: manutenzione macchine rotanti, costruzione impianti;

7. FOTOVOLTAICO: impianti fotovoltaici, telecontrollo impianti.

Passando ad illustrare *l'organizzazione interna della società* (v. allegato 2: *organigramma funzionale*), occorre rilevare che a seguito della delibera del CDA del 4 agosto 2016, confermata con delibera del 30/06/2018 e del 18/06/2021, questa ha assunto una diversa connotazione rispetto al passato.

Il CDA ha rappresentato la necessità di individuare poteri e responsabilità dei vertici aziendali e del management tutto, di definire un nuovo sistema di regole che assicurino la più completa tracciabilità dei processi decisionali e di portare a compimento il processo di managerializzazione della cooperativa. La sua realizzazione ha portato al trasferimento di buona parte dei poteri ordinari al Direttore Generale. Il CDA ha mantenuto la pianificazione strategica, la definizione delle linee d'indirizzo e di sviluppo della Società, la programmazione dell'attività sociale, la rappresentanza istituzionale della Società nonché l'indirizzo ed il controllo dell'attività del Direttore Generale. Rimangono in capo al CDA, nella figura del Presidente e del Vicepresidente, le attività non delegabili ex lege.

Il Direttore Generale assume, pertanto, tutti i poteri attuativi e di conduzione dell'ordinaria attività d'impresa, di gestione operativa, amministrativa e tecnica, anche con rilevanza esterna, fungendo da supporto realizzativo della volontà degli amministratori ed agendo in esecuzione delle politiche generali fissate dagli stessi. Il Direttore Generale assume anche il ruolo di Datore di Lavoro.

Il Direttore Generale ha delegato parte delle proprie funzioni a Direttori e Responsabili delle seguenti aree: Direzione di Produzione, Direzione di Settori, Direzione Commerciale, Direzione Amministrativa, Direzione Sviluppo Organizzazione e Competenze, Direzione Approvvigionamenti, Direzione Ingegneria, nonché al Responsabile Sistemi Informativi, agli Human Resources Business Partner, al Responsabile Banche e Finanza Specialist e al Responsabile dell'Ufficio Amministrazione e Paghe.

Maggiori dettagli sullo schema di poteri e deleghe sono descritti nel capitolo "Il sistema delle procure e delle deleghe".

L'*overview* evidenzia che CPL è una società *holding* operativa, che, oltre a svolgere la propria attività industriale, detiene quote di partecipazione di maggioranza con finalità di controllo strategico e di coordinamento in società italiane ed estere.

Stante l'importanza che rivestono gli aspetti legali nell'attività della Società, CPL, come molte organizzazioni di eguale e superiori dimensioni e complessità, ha optato per una separazione e specializzazione delle aree legali:

a) gli Affari Legali e Societari per tutte le attività e competenze del diritto con esclusione del Diritto del lavoro;
b) l'area legale della Direzione Organizzazione e Sviluppo delle Competenze per quanto rientra nel Diritto del Lavoro.

In tutto il Modello, per "Area Legale", se non direttamente esplicitato nel capoverso, si dovrà intendere l'una o l'altra in funzione della tipologia. In caso di dubbio, l'assegnazione sarà rimessa al Responsabile Affari Legali e Societari.

2.1. INTERNAL AUDITING

La società si è dotata di una struttura di Internal Auditing, approvandone il Mandato nel corso del CDA del 19 luglio 2016, riconfermato con aggiornamento nel CDA del 16 aprile 2019 sentito il Collegio Sindacale e l'Organismo Di Vigilanza. La missione della struttura, parte integrante dell'ambiente di controllo interno e componente del sistema complessivo di Governance, è quella di valutare adeguatezza e funzionalità dei processi di gestione dei rischi, di controllo e di Governance, tramite un'attività indipendente ed obiettiva di assurance e consulenza.

Affinché tale missione possa essere perseguita, l'Internal Audit:

- Verifica l'adeguatezza, l'effettività e l'efficacia del sistema interno per la gestione del rischio (ERM – Enterprise Risk Management) secondo gli schemi espressi dalla letteratura aziendalistica internazionale sul tema ed in particolare dal COSO ERM Framework1. Il nuovo framework si basa sulla premessa che ogni organizzazione, per creare valore, debba gestire i rischi che minacciano il raggiungimento degli obiettivi. Pertanto, la sfida consiste nel determinare quanto rischio l'organizzazione è disposta e capace di gestire. In questo contesto, l'ERM deve permettere all'organizzazione di ottimizzare il rapporto tra esposizione al rischio e opportunità, al fine di rafforzare la capacità aziendale di creare, preservare e generare valore. In quest'ottica, la strategia di Audit deve essere definita non solo in funzione dei rischi sottesi, tenendo in considerazione le interdipendenze tra processi, ma anche degli obiettivi aziendali, cosicché l'attività di controllo possa generare un effettivo valore aggiunto per la Cooperativa;
- verifica l'esistenza del Controllo Interno, accertandone il grado di adeguatezza in termini di conformità ai principi di controllo interno della Cooperativa. Con il termine "Controllo

Interno" si fa riferimento alle fonti della letteratura aziendalistica internazionale sul tema ed in particolare al CoSO Report[34]. Secondo tale fonte il Controllo Interno è il sistema di individuazione e gestione dei rischi che minacciano il raggiungimento dei principali obiettivi di un'impresa: l'efficienza ed efficacia della gestione, l'attendibilità dell'informativa di bilancio, la conformità a leggi e regolamenti. Il Controllo Interno, secondo il CoSO Report, è costituito da cinque elementi che interagiscono tra loro: ambiente di controllo, valutazione dei rischi, attività di controllo, informazioni e comunicazione, monitoraggio;

- verifica il regolare funzionamento del Controllo Interno, suggerendo eventuali azioni correttive;
- definisce periodicamente, con il Presidente del Consiglio di Amministrazione (nel seguito "Presidente"), con l'Organismo di Vigilanza (istituito ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001) ed il Collegio Sindacale, le aree di preminente interesse per lo svolgimento di audit specifici;
- riporta periodicamente al Consiglio di Amministrazione una sintesi delle risultanze degli interventi e delle valutazioni di adeguatezza del Controllo Interno;
- supporta il Management nella continua adozione e diffusione della metodologia di Risk Assessment, sulla base della quale sviluppa ed esegue un Piano di Audit;
- collabora con le funzioni di controllo di secondo livello (Controllo di Gestione, Sicurezza, Ambiente, ecc.) e ne monitora l'operatività e l'efficacia;
- monitora situazioni critiche intervenute all'interno dell'organizzazione che potrebbero apportare rilevanti cambiamenti nel Controllo Interno;
- fornisce un adeguato supporto all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001 (nel seguito "ODV").

L'Internal Audit provvede, tra l'altro, ad analizzare e valutare, prestando consulenza e supporto:

- l'affidabilità dei sistemi di salvaguardia del patrimonio aziendale;
- la correttezza delle metodologie e dei comportamenti adottati sulla base delle disposizioni aziendali e delle norme applicabili;
- l'adeguatezza delle principali procedure della Cooperativa;
- l'affidabilità dei sistemi informativi;
- la definizione dei programmi di revisione delle procedure e di miglioramento operativo sulla base delle rilevazioni effettuate;
- le metodologie ed i comportamenti adottati in relazione ad operazioni di scorporo, fusione, scissione, acquisizione, cessione di attività.

34 Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission," Internal Control - Integrated Framework" - (CoSO Report), AICPA, 1992, New York, trad. it. con adattamenti alla realtà italiana in Coopers & Lybrand," Il sistema di controllo interno. Progetto di Corporate Governance per l'Italia. Un Modello integrato di riferimento per il governo dell'azienda", Il Sole 24 ore Libri, 1997 Milano.

Le aree tipiche di intervento dell'Internal Audit coprono quindi gli ambiti conformità e controllo, efficacia ed operatività dei controlli interni esistenti, interventi speciali.

L'azione è disciplinata dai principi di etica professionale dell'Institute of Internal Auditor

2.2. COMITATI ENDOCONSILIARI

Lo Statuto della Società prevede la possibilità di costituire un Comitato rischi e operazioni con parti correlate e un Comitato nomine e remunerazione. Si tratta di comitati endoconsiliari ai quali può essere assegnato un mandato di analisi e rendicontazione rispettivamente in materia di gestione dei rischi e di politiche e strategie in materia retributiva.

Per entrambi i comitati è direttamente il Consiglio di Amministrazione che ne determina la composizione e le specifiche funzioni.

2.3. GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO-REATO

PREMESSA

La Società è particolarmente sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, poiché – anche prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio sin qui illustrato – tali valori costituiscono il fulcro della propria cultura.

A tal proposito, la Società, in una logica di costante crescita e sviluppo della cultura della legalità, ha ritenuto opportuno definire un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del rischio-reato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

2.3.1. L'adozione del modello e suo aggiornamento

L'adozione del Modello è demandata dal D.lgs. 231/2001 stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il Modello.

Il Modello non è concepito infatti come un documento statico, ma al contrario è pensato nell'ottica di un continuo aggiornamento in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si vengono a determinare nel tempo. Infatti, esso sarà oggetto di costante aggiornamento e miglioramento.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa, dei processi o dei settori di attività di CPL;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica".

Nel processo di definizione ed adozione, CPL ha verificato che il Modello, relativamente alla data di approvazione, sia allineato:

- alle ultime novità normative;
- alla più recente giurisprudenza in materia;
- agli orientamenti dottrinali più accreditati;
- alle migliori prassi applicative esistenti.

2.3.1. Le finalità del modello

Il Modello 231 predisposto dalla Società si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, rilevanti ai fini del Decreto, connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di CPL, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti i terzi che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà la risoluzione del rapporto contrattuale.

2.3.2. La costruzione del modello

CPL ha proceduto ad una ricognizione delle proprie attività e ad una analisi approfondita delle stesse, al fine di individuare le aree "a rischio" all'interno della Società.

La costruzione del Modello 231 si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

(i) esame preliminare della documentazione di riferimento, al fine di identificare le fattispecie di reato rilevanti per CPL ai sensi del D.lgs. 231/2001;

(ii) individuazione delle aree di attività e dei processi "a rischio", delle attività "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, nonché delle funzioni coinvolte;

(iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità esemplificative di commissione dei reati presupposto;

(iv) svolgimento di interviste con i ruoli organizzativi chiave di CPL, finalizzate alla rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei reati presupposto.

L'esito di tale attività è stato raccolto e formalizzato nel documento di "Mappa delle Aree a Rischio Reato".

Sulla base di tali attività, si è provveduto all'individuazione dei sistemi di controllo interno a presidio delle aree a rischio di reato, nonché agli eventuali ambiti di miglioramento dei controlli (c.d. "*gap analysis*"). Tale documento è denominato "Valutazione dei Fattori di Rischio e del Sistema di Controllo Interno".

Nella predisposizione del Modello 231 sono, dunque, state prese in considerazione le specifiche caratteristiche operative e organizzative di CPL, nonché le diverse regole procedurali e comunicazioni organizzative.

2.3.3. Le componenti del modello. Il codice etico e di comportamento

La Società intende improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto, non solo delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche di principi etici condivisi. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico, volto a definire una serie di valori e principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento caratterizzato da propria autonomia contenutistica, pur richiamando principi di comportamento rilevanti anche ai fini del Modello.

Il Codice Etico vuole:

- ribadire che nessun vantaggio per l'azienda può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i valori condivisi;
- rendere comuni e diffusi a tutti i livelli i valori di integrità in cui l'azienda crede, facendo in modo che ogni volta che qualcuno debba prendere una qualsiasi decisione si ricordi che sono in gioco non solo i propri interessi e i propri diritti e doveri, ma anche quelli degli altri;
- rendere consapevoli le persone del fatto che il benessere ed il rispetto di tutti devono sempre essere presi in considerazione nell'agire quotidiano.

2.3.4. Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.lgs. 231/2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal D.lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.3.5. La struttura del modello ed i reati presupposto rilevanti ex D.lgs. 231/2001 ai fini della sua costruzione

CPL ha inteso predisporre un Modello 231 che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;

- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001.

Il Modello 231 di CPL è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale", quest'ultima suddivisa in relazione alle diverse categorie di illeciti amministrativi previsti dal D.lgs. 231/01 ritenuti rilevanti in relazione all'attività della Società, dal Codice Etico e dai documenti di Mappatura delle Aree a Rischio Reato e Valutazione dei Fattori di Rischio e del Sistema di Controllo Interno.

Nella presente Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto dell'Ente ed extra-Ente, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

In particolare, la *Parte Generale* del Modello 231 contiene:

1) il *Modello di* governance *e i sistemi organizzativi e di controllo interno* adottati dall'ente: dunque, vengono descritti la configurazione giuridica societaria, gli organi dell'ente e le funzioni di controllo interno esistenti (ad esempio, *Internal Auditing*);

2) la *dislocazione dei garanti:* dopo la descrizione dell'organigramma aziendale, viene formalizzato, in modo tassativo, il *sistema delle procure e delle deleghe*, in coerenza con le responsabilità operative e gestionali; la mappa dei poteri decisionali viene altresì integrata nella *Parte Speciale*, con l'indicazione dei responsabili, sul quale gravano il compito di dotare di particolare evidenza il processo a rischio-reato, controllare che il sistema di prevenzione funzioni e a fungere da interfaccia con gli organismi di controllo (in specie, l'OdV)

Questi due elementi sono complessivamente riconducibili al disimpegno di quella parte del dovere di auto-organizzazione che riguarda la dislocazione topografica delle posizioni di garanzia e il sistema di *governance* adottato dalla società. Sul terreno della diffusione della cultura della legalità e della prevenzione del rischio-reato, la Parte Generale del Modello contempla altresì:

1) le linee dell'*attività di informazione e di formazione* sui contenuti del Modello e delle procedure di gestione del rischio-reato;
2) le modalità di emersione e di rilevamento delle violazioni del Modello;
3) la struttura del sistema disciplinare;
4) l'istituzione, la composizione, il funzionamento e gli obbiettivi dell'*Organismo di Vigilanza* (*OdV*).

La Parte Speciale del Modello 231 di CPL è stata predisposta in relazione ad alcune "famiglie di reato" che, all'esito delle attività di *risk assessment* effettuate, sono state ritenute maggiormente rilevanti in ragione del settore di operatività, dell'organizzazione e dei processi che caratterizzano la Società.

Per ognuna delle singole *Parti Speciali* del Modello 231, esse contengono:

- la descrizione della struttura dei reati-presupposto della responsabilità dell'ente;
- la funzione della Parte Speciale
- le aree potenzialmente "a rischio reato" e le attività "sensibili";
- i principi generali di comportamento ed i contenuti essenziali delle cautele procedimentali e sostanziali, che ispirano le specifiche procedure operative richiamate nel Modello;
- gli elementi essenziali dei presidi organizzativi aziendali nelle aree a rischio di reato;
- i Responsabili del controllo;
- i compiti dell'Odv e flussi informativi

2.4. IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE

Il sistema in esame disegna la *ripartizione dei poteri (e dei correlativi doveri)* all'interno di CPL (v. Allegato 3: *Quadro sinottico dei poteri*) ed è volto a delineare la griglia dei soggetti chiamati ad assumere *responsabilità di direzione e di gestione* dei diversi compartimenti dell'ente.

Si riportano a seguire lo schema esemplificato di ripartizione i principali poteri suddivisi in macroaree. La descrizione è a titolo esemplificativo e non esaustivo e si rimanda agli Allegati 8 e 9 per la completa descrizione.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CDA)

A seguito della delibera del 18 giugno 2021, confermativa di delibere assunte sin dal 2018, il CDA ha definito un nuovo sistema di regole che assicurino il compimento del processo di managerializzazione della cooperativa trasferendo buona parte dei poteri al Direttore Generale. Il CDA ha mantenuto la pianificazione strategica, la definizione delle linee d'indirizzo e di sviluppo della Società, elaborazione dei piani di sviluppo riguardanti le eventuali attività diversificate, adozione delle scelte relative alla finanza strategica, il coordinamento dei rapporti fra la CPL e le società controllate, la programmazione dell'attività sociale, la rappresentanza istituzionale della

Società nonché l'indirizzo ed il controllo dell'attività del Direttore Generale, nonché le operazioni di ordinaria gestione: con valore superiore ai 15 milioni di euro; la nomina dei consulenti per importi superiori ai 100 mila euro; la sottoscrizione di contratti di assicurazione con premio assicurativo fino a 1 milione di euro.

Rimangono in capo al CDA, nella figura del Presidente e del Vicepresidente, le attività non delegabili ex lege.

IL DIRETTORE GENERALE (DG)

Il Direttore Generale assume tutti i poteri attuativi e di conduzione dell'ordinaria attività d'impresa, di gestione operativa, amministrativa e tecnica, anche con rilevanza esterna, fungendo da supporto realizzativo della volontà degli amministratori ed agendo in esecuzione delle politiche generali fissate dagli stessi, entro il limite d'importo di 15.000.000,00 euro per ciascuna operazione.

Inoltre, al DG è conferito il potere di sottoscrivere contratti di assicurazione a copertura di qualsiasi tipo di rischio con premio assicurativo entro il limite di euro 1.000.000,00 per singolo contratto, nonché il potere di stipulare, con le clausole più opportune inclusa quella compromissoria, modificare e risolvere contratti di consulenza, prestazione d'opera intellettuale per incarichi relativi alla gestione corrente entro il limite di euro 100.000,00 per singolo incarico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo (si rimanda per questo all'Allegato 3), vengono riportati nel seguito i principali poteri del DG suddivisi in macroaree:

a. Attività in esecuzione delle delibere del CDA: dare esecuzione alle delibere compiendo gli atti necessari; coordinare e sovrintendere alla organizzazione, produzione e attività aziendali; controllare l'andamento economico finanziario della Società;
b. Attività Commerciale e di Partecipazione a Gare: negoziare, concludere, modificare, risolvere contratti di fornitura/concessione di beni/servizi, prodotti/commercializzati/realizzati dalla Società; negoziare, concludere, modificare, risolvere contratti comunque funzionali alla gestione corrente della Società; concorrere/presentare in nome e per conto della Società a gare, offerte, trattative; stipulare e sottoscrivere atti per la costituzione di RTI; rilasciare valide dichiarazioni nei confronti di tutte le pubbliche amministrazioni in genere e di privati e richiedere atti/documenti; prestare e richiedere il rilascio di fideiussioni in favore della Società e sottoscrivere le stesse;
c. Rapporti con i fornitori: negoziare, concludere, modificare, risolvere contratti con i fornitori della Società; sottoscrivere atti contabili e amministrativi relativi a contratti con i fornitori; accettare e restituire titoli rappresentativi di merce; accettare performance bond, fideiussioni, polizze cauzionarie, etc.; emettere tratte su clienti, firmare tutti gli atti amministrativi relativi ai contratti e/o alle convenzioni attive e passive di cui la Cooperativa sia parte quali, a titolo esemplificativo: comunicazioni e verbali di inizio lavori, verbali di sopralluogo, verbali di consegna e/o riconsegna lavori e/o impianti, libretti di misura, certificati di ultimazione lavori, verbali di collaudo o certificati di regolare esecuzione;

d. Attività finanziarie, rapporti con le banche ed istituti assicurativi, pagamenti ed incassi: compiere tutte le operazioni finalizzate alla corretta gestione finanziaria; negoziare, concludere, modificare, risolvere contratti con gli istituti di credito e le società assicurative, di leasing, di factoring; sottoscrivere, richiedere/rilasciare tutti i documenti correlati alle operazioni d'incasso e pagamento;
e. Rapporti con Autorità Fiscali, Doganali ed Amministrative: rappresentare la Società in tutti i rapporti con le Amministrazioni nazionali sovranazionali ed internazionali; rilasciare fideiussioni, firmare dichiarazioni attestati, fatture; effettuare dichiarazioni alle Camere di Commercio;
f. Rapporti con i dipendenti e con i consulenti: assumere e licenziare il personale non dirigente fissandone le mansioni; gestire il rapporto con il personale dirigente coordinandone l'attività; attuare tutte le attività necessarie alla gestione del personale; rilasciare certificazioni ed attestati; promuovere e presidiare eventuali verifiche sul personale interno finalizzate all'esercizio del potere disciplinare; promuovere liti e resistere in giudizio; rappresentare la Società nei confronti delle OO.SS. e della R.S.A. – R.S.U.; rappresentare la Società in materia di lavoro; negoziare, concludere, modificare, risolvere contratti di consulenza entro i limiti di 100.000,00 euro per singolo incarico; il Direttore Generale assume anche il ruolo di Datore di Lavoro;
g. Contenziosi: stare in giudizio in ogni grado di giurisdizione;
h. Potere di delega: il DG è autorizzato a delegare, nell'ambito dei poteri a lui conferiti, i poteri che riterrà necessari per l'espletamento delle funzioni e degli incarichi a lui affidate, prevedendo la possibilità di subdelega e di nomina di procuratori.
i. Utile evidenziare che il DG assume anche il ruolo di Datore di Lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, co. 1, lett. B), D. Lgs. n. 81/2008, con tutti gli obblighi e responsabilità derivanti a norma delle leggi vigenti; nonché quale soggetto responsabile degli obblighi derivanti della disciplina in materia ambientale ai sensi del D. Lgs. 152/2006, s.m.i., degli adempimenti previsti ai sensi del D. Lgs. 105/2015 e s.m.i. in tema di protezione dai pericoli di incidenti rilevanti, ove applicabile, nonché del Regolamento UE 679/2016, del D. Lgs. 196/2003 così come novellato dal D. Lgs. 101/2018 e della normativa vigente in tema di trattamento dei dati personali.

COMPONENTI DELLA DIREZIONE OPERATIVA (DO)

I Componenti della Direzione operativa sono partitamente indicati, con l'indicazione sintetica dei relativi poteri e competenze nell'elenco che segue. In particolare, essi si collocano nella prima linea gerarchica alle dirette dipendenze del DG e sono destinatari di deleghe e procure speciali nell'ambito della responsabilità a loro assegnata da quest'ultimo.

DIRETTORE COMMERCIALE

Il DC può, nei limiti assegnati, negoziare, concludere, modificare, risolvere contratti con clienti aventi per oggetto la fornitura/concessione in uso dei beni/servizi, prodotti/commercializzati/realizzati

dalla Società e presentare in nome e per conto della Società gare, offerte, trattative. Può, inoltre, stipulare e sottoscrivere atti per la costituzione di RTI; rilasciare valide dichiarazioni, richiedere atti/documenti, richiedere l'iscrizione ad albi fornitori e Sistemi di qualificazione, formulare istanze e manifestazioni d'interesse, richiedere proroghe, richiedere e fornire chiarimenti, formulare istanze di accesso agli atti di gara e compiere i relativi accessi, richiedere ed eseguire sopralluoghi, nonché sottoscrivere accordi di riservatezza.

DIRETTORE DI PRODUZIONE

Il DP può, nei limiti assegnati, presentare e sottoscrivere offerte e preventivi; stipulare contratti di appalto, fornitura, somministrazione con clienti e fornitori; sottoscrivere documenti ed atti attivi e passivi relativi ad aggiudicazione ed esecuzione di appalti e concessioni, atti contabili, registri di contabilità, SAL, verbali d'inizio lavori, di sopralluogo, etc. può, inoltre, accettare e restituire titoli rappresentativi di merce, chiederne l'ammortamento; effettuare denunce e comunicazioni agli Enti, pubblici o privati, a vario titolo preposti quali, a mero titolo esemplificativo: Ispesl, Vigili del Fuoco, Aziende Sanitarie Locali, in relazione ad adempimenti previsti dalla normativa vigente, con riferimento ai contratti e/o alle convenzioni attive e passive di cui la Cooperativa sia parte; sottoscrivere libretti di centrale e relativi documenti allegati e/o a corredo, verbali di verifica periodica di messa a terra di impianti, nonché ai sensi del D.M. 24/011/84 e s.m.i., e/o alla norma UNI CIG 10619; sottoscrivere, in qualità di committente, dichiarazioni di conformità ai sensi del D.M. 37/08, sottoscrivere dichiarazioni di installazione di apparecchi a pressione e messa in servizio ai sensi dell'art. 6 del DM 1.12.2004 e s.m.i.; accettare performance bond, fideiussioni, polizze cauzionarie, etc.; gestire la somministrazione in qualità di somministrato di diverse categorie di utilità (telefonia, fornitura di acqua, gas ed energia elettrica); sollecitare i pagamenti, costituire in mora i debitori e rinunciare a crediti

DIRETTORE DEI SETTORI

Il DS può, nei limiti assegnati, presentare e sottoscrivere offerte e preventivi; stipulare contratti di appalto, fornitura, somministrazione con clienti e fornitori; sottoscrivere documenti ed atti attivi e passivi relativi ad aggiudicazione ed esecuzione di appalti e concessioni, atti contabili; effettuare denunce e comunicazioni agli Enti, pubblici o privati, a vario titolo preposti quali, a mero titolo esemplificativo: Ispesl, Vigili del Fuoco, Aziende Sanitarie Locali, in relazione ad adempimenti previsti dalla normativa vigente, con riferimento ai contratti e/o alle convenzioni attive e passive di cui la Cooperativa sia parte; sottoscrivere libretti di centrale e relativi documenti allegati e/o a corredo, verbali di verifica periodica di messa a terra di impianti, nonché ai sensi del D.M. 24/011/84 e s.m.i., e/o alla norma UNI CIG 10619; sottoscrivere, in qualità di committente, dichiarazioni di conformità ai sensi del D.M. 37/08, sottoscrivere dichiarazioni di installazione di apparecchi a pressione e messa in servizio ai sensi dell'art. 6 del DM 1.12.2004 e s.m.i.. Può, inoltre, accettare e restituire titoli rappresentativi di merce, chiederne l'ammortamento; accettare performance bond, fideiussioni, polizze cauzionarie, etc. gestire la somministrazione in qualità di somministrato diverse

categorie di utilità (telefonia, fornitura di acqua, gas ed energia elettrica); sollecitare i pagamenti, costituire in mora i debitori e rinunciare a crediti

DIRETTORE APPROVVIGIONAMENTI

Il DA può, nei limiti assegnati, effettuare tutte le operazioni relative all'esercizio delle autovetture appartenenti alla Società, in particolare: registrare e cancellare registrazioni, ottenere certificati di registrazione delle autovetture, riportare modifiche ai dati di registrazione, nonché negoziare, concludere, modificare, risolvere in Italia ed all'estero contratti con i fornitori della Società, determinando tutte le clausole opportune, inclusa quella compromissoria per l'approvvigionamento, tra l'altro, di servizi e/o materie prime e/o qualsivoglia genere di bene o utilità per l'esercizio dell'attività Sociale ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non tassativo, accordi quadro e/o i contratti di: i. compravendita e permuta di beni mobili, anche iscritti a pubblici registri, con esclusione di strumenti finanziari, aziende e rami d'azienda; ii. l'assunzione in affitto e/o locazione di beni mobili ed immobili, con esclusione di aziende, rami d'azienda; iii. prestazione di servizi; iv. somministrazione in qualità di somministrato (telefonia, fornitura di acqua); v. noleggio; vi. trasporto, spedizione, stoccaggio e servizi collegati; vii. appalto; viii. mandato; ix. agenzia in qualità di preponente; x. commissione; xi. deposito; xii. lavorazione per conto terzi; xiii. comodato; xiv. contratti di licenza e sub-licenza aventi ad oggetto l'uso di diritti di proprietà industriale e/o di acquisto di brevetti, copyright e software a contenuto tecnologico. Può inoltre stipulare, con le clausole più opportune inclusa quella compromissoria, modificare e risolvere contratti di consulenza, prestazione d'opera intellettuale per incarichi relativi alla gestione corrente entro il limite di euro 30.000 per singolo incarico.

DIRETTORE FINANZIARIO

Il DF può, nei limiti assegnati, compiere tutte le operazioni finalizzate alla corretta gestione finanziaria in linea con gli obiettivi e le strategie periodicamente determinate dal Consiglio di Amministrazione; prestare fideiussioni a favore di terzi e chiedere a favore della Cooperativa il rilascio di fideiussioni bancarie da prestare a terzi; stipulare, modificare e risolvere contratti con istituti di credito e/o compagnie assicurative ivi incluse fideiussioni e/o garanzie e/o lettere di credito nell'interesse della Società negoziare, stipulare, modificare e risolvere contratti di apertura di credito, di conto corrente, di deposito, di accettazione di linee di credito e di finanziamento passivi, di scoperto di conto corrente, di castelletto di sconto di portafoglio commerciale, di anticipi su lavori, di accettazioni bancarie, fissandone le condizioni e le modalità di esecuzione; sottoscrivere contratti di assicurazione a copertura di qualsiasi tipo di rischio, determinando tutte le clausole opportune, inclusa quella compromissoria, con facoltà di predisporre ed accettare patti, condizioni, termini, premi, massimali, franchigie, scoperti; Può, inoltre, accettare performance bond, fideiussioni, polizze cauzionali e avalli a garanzia degli adempimenti di terzi; richiedere all'occorrenza l'adempimento dei garanti; emettere tratte su clienti in relazione a regolazione di crediti derivanti da ordini di fornitura, effettuare operazioni sui conti correnti della Società, disporre ordini di bonifico ed effettuare pagamenti a mezzo istituti di credito (comprese tutte le spettanze

dei dipendenti della Società e di tutte le somme dovute in relazione al rapporto di lavoro di suddetti dipendenti per le retribuzioni, contributi, ritenute fiscali, pagamenti di premi assicurativi, fondi previdenziali e/o assicurativi integrativi, trattamento di fine rapporto, liquidazioni, premi incentivi e quant'altro comunque dovuto ai o in relazione ai dipendenti della Società sia in pendenza del rapporto di lavoro sia in considerazione dell'intervenuta cessazione dello stesso); stipulare, in qualità di cedente, con le clausole più opportune, inclusa quella compromissoria, modificare e risolvere contratti di factoring; cedere crediti a soggetti diversi da società di factoring; sollecitare i pagamenti, costituire in mora i debitori e rinunciare a crediti; stipulare, modificare e risolvere contratti di leasing relativi a macchinari, cogeneratori, autovetture, autocarri, e qualsiasi altro bene mobile che possa essere oggetto di locazione finanziaria o operativa; riscuotere somme, mandati, buoni del Tesoro, vaglia, assegni di qualsiasi specie, depositi cauzionali emessi dalla Banca d'Italia, dalle Tesorerie dello Stato, delle Regioni, delle Province e dei Comuni, dagli uffici postali, da qualunque ufficio pubblico e privato ed esonerare le parti pagatrici da responsabilità; rilasciare ricevute e quietanze; sottoscrivere, richiedere e/o rilasciare tutti i documenti correlati alle operazioni di incasso e pagamento derivanti da crediti documentari, quali in particolare - esemplificativamente - sottoscrivere fatture e liste di imballaggio, firmare per girata certificati di assicurazione, di trasporto dei prodotti destinati all'estero, richiedere certificati di origine alla Camera di Commercio, produrre e sottoscrivere la documentazione richiesta dalla Lettera di credito, firmare lettere di manleva; rilasciare le fideiussioni previste dall'art. 38 bis del Decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, a garanzia di rimborsi di eccedenze di iva, anche in relazioni a periodi inferiori all'anno, nell'interesse della società.

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Il DA può, nei limiti assegnati, prestare fideiussioni a favore di terzi e chiedere a favore della Cooperativa il rilascio di fideiussioni da prestare a terzi, bancarie, assicurative o rilasciate da intermediari finanziari autorizzati ai sensi di legge e sottoscrivere le stesse; richiedere referenze bancarie; costituire, accettare e svincolare garanzie fideiussorie rilasciate a favore della Cooperativa o depositi cauzionali, anche funzionali alla partecipazione a gare, autorizzare la richiesta di svincolo delle garanzie rilasciate dalla Cooperativa in favore di terzi, accettare performance bond, fideiussioni, polizze cauzionali e avalli a garanzia degli adempimenti di terzi; richiedere all'occorrenza l'adempimento dei garanti; compiere tutte le operazioni finalizzate alla corretta gestione finanziaria, in linea con gli obiettivi e le strategie periodicamente determinate dal Consiglio di Amministrazione; stipulare, modificare e risolvere contratti con istituti di credito e/o compagnie assicurative ivi incluse fideiussioni e/o garanzie e/o lettere di credito nell'interesse della Società; negoziare, stipulare, modificare e risolvere contratti di apertura di credito, di conto corrente, di deposito, di accettazione di linee di credito e di finanziamento passivi, di scoperto di conto corrente, di castelletto di sconto di portafoglio commerciale, di anticipi su lavori, di accettazioni bancarie, fissandone le condizioni e le modalità di esecuzione; effettuare operazioni sui conti correnti della Società, disporre ordini di bonifico ed effettuare pagamenti a mezzo istituti di credito (comprese tutte le spettanze dei dipendenti della Società e di tutte le somme dovute in relazione al rapporto di lavoro di suddetti dipendenti per le retribuzioni, contributi, ritenute fiscali, pagamenti di premi

assicurativi, fondi previdenziali e/o assicurativi integrativi, trattamento di fine rapporto, liquidazioni, premi incentivi e quant'altro comunque dovuto ai o in relazione ai dipendenti della Società sia in pendenza del rapporto di lavoro sia in considerazione dell'intervenuta cessazione dello stesso); stipulare, in qualità di cedente, con le clausole più opportune, inclusa quella compromissoria, modificare e risolvere contratti di factoring; cedere crediti a soggetti diversi da società di factoring; sollecitare i pagamenti, costituire in mora i debitori e rinunciare a crediti; stipulare, modificare e risolvere contratti di leasing relativi a macchinari, cogeneratori, autovetture, autocarri, e qualsiasi altro bene mobile che possa essere oggetto di locazione finanziaria o operativa; riscuotere somme, mandati, buoni del Tesoro, vaglia, assegni di qualsiasi specie, depositi cauzionali emessi dalla Banca d'Italia, dalle Tesorerie dello Stato, delle Regioni, delle Province e dei Comuni, dagli uffici postali, da qualunque ufficio pubblico e privato ed esonerare le parti pagatrici da responsabilità; rilasciare ricevute e quietanze; sottoscrivere, richiedere e/o rilasciare tutti i documenti correlati alle operazioni di incasso e pagamento derivanti da crediti documentari, quali in particolare - esemplificativamente - sottoscrivere fatture e liste di imballaggio, firmare per girata certificati di assicurazione, di trasporto dei prodotti destinati all'estero, richiedere certificati di origine alla Camera di Commercio, produrre e sottoscrivere la documentazione richiesta dalla Lettera di credito, firmare lettere di manleva; rappresentare la Società in tutti i rapporti con le competenti amministrazioni pubbliche centrali e periferiche, dell'Unione Europea e degli organismi sopranazionali e internazionali, dello Stato, delle Authorities, nonché con qualsiasi ente pubblico e privato, sia in Italia che all'estero, operante – a mero titolo esemplificativo e non esaustivo – in ambito politico, previdenziale, sociale, militare, fiscale, sindacale, marittimo, doganale, valutario, ambientale ed assicurativo, con espressa facoltà di sottoscrivere, presentare e ritirare ogni dichiarazione, richiesta e documentazione obbligatoria o necessaria; rappresentare la Società nei rapporti con gli Uffici e gli Organi dell'Amministrazione Finanziaria centrale e periferica; rappresentare la Società in tutti gli atti e rapporti presso gli Uffici dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli competenti territorialmente; rappresentare la Società nei confronti di agenzie, esattorie e tesorerie, Agenzie delle Entrate, Uffici delle Imposte Dirette, Indirette ed I.V.A, delle imposte di fabbricazione, delle dogane, Direzioni Regionali delle Entrate, ministeri, commissioni comunali, distrettuali, provinciali, regionali, centrali ed ogni altra autorità, amministrazione o ente competente in materia tributaria in Italia e firmare atti, dichiarazioni, documenti, attestazioni per uffici ed Enti suddetti; rilasciare le fideiussioni previste dall'articolo 38 bis, del Decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, a garanzia di rimborsi di eccedenze di iva, anche in relazione a periodi inferiori all'anno, nell'interesse della Società; firmare dichiarazioni, attestati, firmare e quietanzare fatture, note di addebito e di accredito (anche in relazione a pratiche relative all'esportazione di beni e manufatti in genere); richiedere alle Amministrazioni Pubbliche Centrali e Periferiche e agli Enti locali, alle Amministrazioni Comunali, Provinciali, Regionali e dello Stato e, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle Autorità Marittime, agli uffici di posta, alle Questure, alle Prefetture, all'Arma dei Carabinieri ed alle Capitanerie di Porto, anche all'estero, concessioni ed autorizzazioni; stipulare e risolvere convenzioni e/o protocolli di intesa; effettuare le dichiarazioni e le domande di deposito e di iscrizione alle Camere di Commercio e, in genere, alle Istituzioni ed alle autorità come chiesto dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti;

espletare tutti gli adempimenti necessari in dipendenza dell'apertura, trasferimento, modifica e chiusura di unità locali; effettuare tutte le operazioni relative all'esercizio delle autovetture appartenenti alla Società, in particolare: registrare e cancellare registrazioni, ottenere certificati di registrazione delle autovetture, riportare modifiche ai dati di registrazione, ecc.

DIRETTORE INGEGNERIA

Il DIN può, nei limiti assegnati, negoziare, concludere, modificare, risolvere in Italia ed all'estero contratti con i fornitori della Società, determinando tutte le clausole opportune, inclusa quella compromissoria per l'approvvigionamento, tra l'altro, di servizi e/o materie prime e/o qualsivoglia genere di bene o utilità per l'esercizio dell'attività Sociale ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non tassativo, accordi quadro e/o i contratti di: i. compravendita e permuta di beni mobili, anche iscritti a pubblici registri, con esclusione di strumenti finanziari, aziende e rami d'azienda; ii. l'assunzione in affitto e/o locazione di beni mobili ed immobili, con esclusione di aziende, rami d'azienda; iii. prestazione di servizi; iv. somministrazione in qualità di somministrato (telefonia, fornitura di acqua); v. noleggio; vi. trasporto, spedizione, stoccaggio e servizi collegati; vii. appalto; viii. mandato; ix. agenzia in qualità di preponente; x. commissione; xi. deposito; xii. lavorazione per conto terzi; xiii. comodato; xiv. contratti di licenza e sub-licenza aventi ad oggetto l'uso di diritti di proprietà industriale e/o di acquisto di brevetti, copyright e software a contenuto tecnologico. Può inoltre sottoscrivere atti contabili ed amministrativi con implicazioni economiche per la Società, relativi a contratti e/o convenzioni con fornitori e/o clienti quali, a titolo esemplificativo: registri di contabilità, stati di avanzamento lavori, apposizione ed iscrizione di riserve, approvazione di varianti, quietanze e certificati di pagamento, richieste e determinazione di nuovi prezzi; accettare e restituire titoli rappresentativi di merce, girarli per cessione, sconto e anticipazione; chiederne l'ammortamento nei casi normativamente previsti; chiedere l'emissione dei titoli sostitutivi di quelli ammortizzati; firmare tutti gli atti amministrativi relativi ai contratti e/o alle convenzioni attive e passive di cui la Cooperativa sia parte quali, a titolo esemplificativo: comunicazioni e verbali di inizio lavori, verbali di sopralluogo, verbali di consegna e/o riconsegna lavori e/o impianti, libretti di misura, certificati di ultimazione lavori, verbali di collaudo o certificati di regolare esecuzione; effettuare denunce e comunicazioni agli Enti, pubblici o privati, a vario titolo preposti quali, a mero titolo esemplificativo: Ispesl, Vigili del Fuoco, Aziende Sanitarie Locali, in relazione ad adempimenti previsti dalla normativa vigente, con riferimento ai contratti e/o alle convenzioni attive e passive di cui la Cooperativa sia parte; sottoscrivere libretti di centrale e relativi documenti allegati e/o a corredo, verbali di verifica periodica di messa a terra di impianti, nonché ai sensi del D.M. 24/011/84 e s.m.i., e/o alla norma UNI CIG 10619; sottoscrivere, in qualità di committente, dichiarazioni di conformità ai sensi del D.M. 37/08; sottoscrivere dichiarazioni di installazione di apparecchi a pressione e messa in servizio ai sensi dell'art. 6 del DM 1.12.2004 e s.m.i.;

DIRETTORE SVILUPPO ORGANIZZAZIONE E COMPETENZE

Il DSOC può assumere e licenziare il personale non dirigente della Società fissandone le mansioni e le retribuzioni, negoziandone e definendone il relativo contratto di lavoro. Il tutto nel rispetto

dell'organigramma, degli indirizzi e del budget in relazione al personale deliberati dal Consiglio di Amministrazione; stipulare contratti di somministrazione di personale e di staff leasing; stabilire regolamenti, policies, codici e norme disciplinari; Attuare gli accordi contrattuali nazionali ed aziendali presidiando le relazioni sindacali ai vari livelli; Compiere tutte le operazioni necessarie presso gli enti previdenziali ed assistenziali, nonché gli uffici pubblici competenti in materia di lavoro; Rilasciare certificazioni e attestati a dipendenti ed ex dipendenti, quali ad esempio certificazioni fiscali e attestazioni retributive, convalida dei documenti per l'assistenza sanitaria, attestazioni di presenza al lavoro; Promuovere e presidiare eventuali verifiche sul personale interno finalizzate all'esercizio del potere disciplinare e all'istruttoria per il licenziamento per giusta causa e/o per giustificato motivo soggettivo; Applicare e far applicare ogni norma e procedura di legge, dei contratti collettivi e dei regolamenti aziendali in materia di personale; Promuovere liti attive e resistere avanti a qualsiasi autorità anche giudiziaria in materia di lavoro, anche per il personale dirigente, con facoltà di transigere e rinunciare in qualsiasi grado di giurisdizione; nominare avvocati e procuratori alle liti con relativa elezione di domicilio fino ad Euro 150.000,00; Rappresentare la società nei confronti delle OO.SS. e della R.S.A. – R.S.U., stipulando e sottoscrivendo gli accordi in materia di organizzazione del lavoro interno e/o specifici aspetti quali lavoro supplementare, part-time, smart working, assunzioni a termine, nel rispetto delle politiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione; Sottoscrivere denunce ed attestazioni e ogni altro atto utile presso gli enti previdenziali e assistenziali, nonché presso gli uffici dell'amministrazione statale, regionale e locale, relative alla materia del lavoro; Rappresentare la società in materia di lavoro avanti l'autorità giudiziaria per rendere la dichiarazione di terzi di cui all'art. 547 c.p.c.; Gestire il contenzioso stragiudiziale in materia di lavoro ed in particolare i procedimenti disciplinari meritatamente alla loro instaurazione potendo porre in essere gli atti dalla contestazione al provvedimento medesimo; Rappresentare la società avanti alla Direzione Provinciale del Lavoro, al fine di procedere ex art. 410 c.p.c. al tentativo obbligatorio di conciliazione ed esplicitamente conferendogli il potere di conciliare o transigere la controversia ai sensi di legge, anche per il personale dirigente fino ad Euro 50.000,00; Gestire le attività inerenti la formazione dei dipendenti della Società e sottoscrivere accordi con gli Istituti formativi per tirocini curriculari nonché sottoscrivere contratti di tirocinio curriculare.

RESPONSABILI OPERATIVI

Il DG ha poi assegnato poteri e procure speciali a dirigenti e responsabili di unità di business. A titolo esemplificativo e non esaustivo, vengono riportati nel seguito i principali poteri sub-delegati dal DG suddivisi in macroaree:

BANCHE E FINANZA SPECIALIST

Il BFS può, nei limiti assegnati, compiere tutte le operazioni finalizzate alla corretta gestione finanziaria in linea con gli obiettivi e le strategie periodicamente determinate dal Consiglio di Amministrazione; Prestare fideiussioni a favore di terzi e chiedere a favore della Cooperativa il rilascio di fideiussioni da prestare a terzi, bancarie, assicurative o rilasciate da intermediari finanziari autorizzati ai sensi di legge e sottoscrivere le stesse; richiedere referenze bancarie; costituire,

accettare e svincolare garanzie fideiussorie rilasciate a favore della Cooperativa o depositi cauzionali, anche funzionali alla partecipazione a gare, autorizzare la richiesta di svincolo delle garanzie rilasciate dalla Cooperativa in favore di terzi; Accettare performance bond, fideiussioni, polizze cauzionali e avalli a garanzia degli adempimenti di terzi; richiedere all'occorrenza l'adempimento dei garanti; Emettere tratte su clienti in relazione a regolazione di crediti derivanti da ordini di fornitura; Stipulare, modificare e risolvere contratti con istituti di credito e/o compagnie assicurative ivi incluse fideiussioni e/o garanzie e/o lettere di credito nell'interesse della Società; Negoziare, stipulare, modificare e risolvere contratti di apertura di credito, di conto corrente, di deposito, di accettazione di linee di credito e di finanziamento passivi, di scoperto di conto corrente, di castelletto di sconto di portafoglio commerciale, di anticipi su lavori, di accettazioni bancarie, fissandone le condizioni e le modalità di esecuzione; sottoscrivere contratti di assicurazione a copertura di qualsiasi tipo di rischio, determinando tutte le clausole opportune, inclusa quella compromissoria, con facoltà di predisporre ed accettare patti, condizioni, termini, premi, massimali, franchigie, scoperti; chiedere e ricevere la liquidazione di indennizzi e risarcimenti con facoltà di transigere eventuali controversie o potenziali controversie relative alla liquidazione di indennizzi e risarcimenti assicurativi o di terzi; Effettuare operazioni sui conti correnti della Società, disporre ordini di bonifico ed effettuare pagamenti a mezzo istituti di credito (comprese tutte le spettanze dei dipendenti della Società e di tutte le somme dovute in relazione al rapporto di lavoro di suddetti dipendenti per le retribuzioni, contributi, ritenute fiscali, pagamenti di premi assicurativi, fondi previdenziali e/o assicurativi integrativi, trattamento di fine rapporto, liquidazioni, premi incentivi e quant'altro comunque dovuto ai o in relazione ai dipendenti della Società sia in pendenza del rapporto di lavoro sia in considerazione dell'intervenuta cessazione dello stesso); Stipulare, in qualità di cedente, con le clausole più opportune, inclusa quella compromissoria, modificare e risolvere contratti di factoring; Cedere crediti a soggetti diversi da società di factoring; Sollecitare i pagamenti, costituire in mora i debitori e rinunciare a crediti; Stipulare, modificare e risolvere contratti di leasing relativi a macchinari, cogeneratori, autovetture, autocarri, e qualsiasi altro bene mobile che possa essere oggetto di locazione finanziaria o operativa; Riscuotere somme, mandati, buoni del Tesoro, vaglia, assegni di qualsiasi specie, depositi cauzionali emessi dalla Banca d'Italia, dalle Tesorerie dello Stato, delle Regioni, delle Province e dei Comuni, dagli uffici postali, da qualunque ufficio pubblico e privato ed esonerare le parti pagatrici da responsabilità; rilasciare ricevute e quietanze; Sottoscrivere, richiedere e/o rilasciare tutti i documenti correlati alle operazioni di incasso e pagamento derivanti da crediti documentari, quali in particolare - esemplificativamente - sottoscrivere fatture e liste di imballaggio, firmare per girata certificati di assicurazione, di trasporto dei prodotti destinati all'estero, richiedere certificati di origine alla Camera di Commercio, produrre e sottoscrivere la documentazione richiesta dalla Lettera di credito, firmare lettere di manleva; Rilasciare le fideiussioni previste dall'articolo 38 bis, del Decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, a garanzia di rimborsi di eccedenze di iva, anche in relazione a periodi inferiori all'anno, nell'interesse della Società;

HUMAN RESOURCES BUSINESS PARTNER (HRBP)

L'HRBP può, nei limiti assegnati, assumere o prorogare il personale operaio ed impiegato fino al quinto livello di inquadramento del CCNL applicato, fissandone le mansioni e le retribuzioni, negoziandone e definendone il relativo contratto di lavoro, ivi incluso il contratto di apprendistato professionalizzante e relativo Piano Formativo Individuale, incarico all'Ente formatore e conseguente conseguimento di qualifica. Il tutto nel rispetto del CCNL applicato, della pianta organica, degli indirizzi generali, delle procedure aziendali e del budget delle assunzioni di personale deliberato dal Consiglio di Amministrazione e successivamente aggiornato in corso d'anno; sottoscrivere aumenti retributivi, ivi inclusi riconoscimenti di "una tantum", nel limite di euro 2.000,00 (duemila virgola zero zero) lordi annui per ciascun dipendente, ad esclusione del personale Dirigente, anche ove detti importi vengano distribuiti in più tranche. Il tutto nel rispetto del CCNL applicato, della pianta organica, degli indirizzi generali, delle procedure aziendali e del budget annuale dedicato alle variazioni retributive approvato dal Consiglio di Amministrazione; rappresentare la società nei confronti delle rappresentanze sindacali esterne (OO.SS.) ed interne (RSU/RSA) a livello locale nell'ambito delle aree/settori di propria competenza, curando e presidiando le relazioni sindacali, con facoltà altresì di sottoscrivere corrispondenza interlocutoria e non vincolante per la società, verso i sopra citati referenti sindacali; sottoscrivere comunicazioni inerenti il rapporto di lavoro di personale rientrante nell'ambito delle aree/settori di propria competenza che non comportino maggiori oneri in capo alla Società quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo lettere di trasferimento, comunicazioni inerenti aspettative, comporto, cambio mansioni, etc. Il tutto nel rispetto del CCNL applicato, della pianta organica, degli indirizzi generali, delle procedure aziendali; sottoscrivere accordi con gli Istituti formativi per la stipula di Tirocini curriculari nonché gli stessi contratti di tirocinio curriculare; rappresentare la società avanti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, al fine di procedere ex art. 410 c.p.c. al tentativo obbligatorio di conciliazione nonché in sede sindacale ed esplicitamente conferendo loro il potere di conciliare o transigere la controversia ai sensi di legge, ad esclusione del personale dirigente, ed esclusivamente nell'ambito delle aree/settori di propria competenza; resistere avanti a qualsiasi autorità anche giudiziaria in materia di lavoro, ad esclusione dei rapporti inerenti il personale dirigente, rappresentando la società con facoltà di rendere il libero interrogatorio, conciliare, transigere e rinunciare in qualsiasi grado di giurisdizione, ed esclusivamente nell'ambito delle aree/settori di propria competenza.

RESPONSABILE UFFICIO AMMINISTRAZIONE E PAGHE

Il RUAP può compiere tutte le operazioni necessarie presso gli enti previdenziali ed assistenziali, nonché gli uffici pubblici competenti in materia di lavoro; rilasciare certificazioni e attestati a dipendenti ed ex dipendenti, quali ad esempio certificazioni fiscali e attestazioni retributive, convalida dei documenti per l'assistenza sanitaria, attestazioni di presenza al lavoro, nonché dichiarazioni per terzi inerenti l'organico medio; sottoscrivere denunce ed attestazioni e ogni altro atto utile presso gli enti previdenziali e assistenziali, nonché presso gli uffici dell'amministrazione

statale, regionale e locale relative alla materia del lavoro; rappresentare la società in materia di lavoro avanti l'autorità giudiziaria per rendere la dichiarazione di terzi di cui all'art. 547 c.p.c..

RESPONSABILI DI AREA E RESPONSABILI DI SETTORE

Possono, nei limiti assegnati, presentare e sottoscrivere offerte e preventivi; determinare prezzi, condizioni di pagamento; Negoziare, concludere, modificare, risolvere in Italia ed all'estero contratti con i fornitori della Società, determinando tutte le clausole opportune, inclusa quella compromissoria per l'approvvigionamento, tra l'altro, di servizi e/o materie prime e/o qualsivoglia genere di bene o utilità per l'esercizio dell'attività Sociale ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non tassativo, accordi quadro e/o i contratti di: i. compravendita e permuta di beni mobili, anche iscritti a pubblici registri, con esclusione di strumenti finanziari, aziende e rami d'azienda, ii. l'assunzione in affitto e/o locazione di beni mobili ed immobili, con esclusione di aziende, rami d'azienda; iii. prestazione di servizi; iv. somministrazione in qualità di somministrato (telefonia, fornitura di acqua, gas ed energia elettrica); v. noleggio; vi. trasporto, spedizione, stoccaggio e servizi collegati; vii. appalto; viii. mandato; ix. agenzia in qualità di preponente; x. commissione; xi. deposito; xii. lavorazione per conto terzi; xiii. comodato; xiv. contratti di licenza e sub-licenza aventi ad oggetto l'uso di diritti di proprietà industriale e/o di acquisto di brevetti, copyright e software a contenuto tecnologico; sottoscrivere atti contabili ed amministrativi con implicazioni economiche per la Società, relativi a contratti e/o convenzioni con clienti o con fornitori quali, a titolo esemplificativo: registri di contabilità, stati di avanzamento lavori, apposizione ed iscrizione di riserve,,, approvazione di varianti, quietanze e certificati di pagamento, richieste e determinazione di nuovi prezzi; firmare tutti gli atti amministrativi relativi ai contratti e/o alle convenzioni attive e passive di cui la Cooperativa sia parte quali, a titolo esemplificativo: comunicazioni e verbali di inizio lavori, verbali di sopralluogo, verbali di consegna e/o riconsegna lavori e/o impianti, libretti di misura, certificati di ultimazione lavori, verbali di collaudo o certificati di regolare esecuzione; effettuare denunce e comunicazioni agli Enti, pubblici o privati, a vario titolo preposti quali, a mero titolo esemplificativo: Ispesl, Vigili del Fuoco, Aziende Sanitarie Locali, in relazione ad adempimenti previsti dalla normativa vigente, con riferimento ai contratti e/o alle convenzioni attive e passive di cui la Cooperativa sia parte; sottoscrivere libretti di centrale e relativi documenti allegati e/o a corredo, verbali di verifica periodica di messa a terra di impianti, nonché ai sensi del D.M. 24/011/84 e s.m.i., e/o alla norma UNI CIG 10619; sottoscrivere, in qualità di committente, dichiarazioni di conformità ai sensi del D.M. 37/08, sottoscrivere dichiarazioni di installazione di apparecchi a pressione e messa in servizio ai sensi dell'art. 6 del DM 1.12.2004 e s.m.i. .

RESPONSABILI DI SEDE

Possono, nei limiti assegnati, presentare e sottoscrivere offerte e preventivi, determinare prezzi, condizioni di pagamento e ogni altra clausola, stipulare contratti di appalto, subappalto, fornitura, somministrazione, servizi ed affini, sottoscrivere tutta la documentazione e gli atti relativi all'aggiudicazione ed all'esecuzione di appalti e concessioni di lavori, forniture e servizi e contratti affini, stipulati con soggetti pubblici e/o privati; negoziare, concludere, modificare, risolvere in Italia

ed all'estero contratti con i fornitori della Società, determinando tutte le clausole opportune, inclusa quella compromissoria per l'approvvigionamento, tra l'altro, di servizi e/o materie prime e/o qualsivoglia genere di bene o utilità per l'esercizio dell'attività Sociale ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non tassativo, accordi quadro e/o i contratti di: i. l'assunzione in affitto e/o locazione di beni mobili ed immobili, con esclusione di aziende e rami d'azienda; ii. prestazione di servizi; iii. somministrazione in qualità di somministrato (telefonia, fornitura di acqua, gas ed energia elettrica); iv. noleggio; v. trasporto, spedizione, stoccaggio e servizi collegati; vi. appalto; vii. mandato; viii. deposito; ix. lavorazione per conto terzi; x. Comodato; sottoscrivere atti contabili ed amministrativi con implicazioni economiche per la Società, relativi a contratti e/o convenzioni con clienti quali, a titolo esemplificativo: registri di contabilità, stati di avanzamento lavori, apposizione ed iscrizione di riserve,,, approvazione di varianti, quietanze e certificati di pagamento; firmare tutti gli atti amministrativi relativi ai contratti e/o alle convenzioni attive e passive di cui la Cooperativa sia parte quali, a titolo esemplificativo: comunicazioni e verbali di inizio lavori, verbali di sopralluogo, verbali di consegna e/o riconsegna lavori e/o impianti, verbali sospensione e ripresa lavori, libretti di misura, certificati di ultimazione lavori, verbali di collaudo o certificati di regolare esecuzione; effettuare denunce e comunicazioni agli Enti, pubblici o privati, a vario titolo preposti quali, a mero titolo esemplificativo: Ispesl, Vigili del Fuoco, Aziende Sanitarie Locali, in relazione ad adempimenti previsti dalla normativa vigente, con riferimento ai contratti e/o alle convenzioni attive e passive di cui la Cooperativa sia parte; sottoscrivere libretti di centrale e relativi documenti allegati e/o a corredo, verbali di verifica periodica di messa a terra di impianti, nonché ai sensi del D.M. 24/011/84 e s.m.i., e/o alla norma UNI CIG 10619; sottoscrivere, in qualità di committente, dichiarazioni di conformità ai sensi del D.M. 37/08, sottoscrivere dichiarazioni di installazione di apparecchi a pressione e messa in servizio ai sensi dell'art. 6 del DM 1.12.2004 e s.m.i. .

2.5. LE LINEE DELL'ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEL MODELLO E DELLE PROCEDURE OPERATIVE DI GESTIONE DEL RISCHIO-REATO

L'adeguata formazione e informazione del personale nonché i criteri di selezione dei collaboratori esterni rappresentano fattori di massima importanza per l'efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale. A tal fine, è stata elaborata un'*apposita procedura*, che disciplina gli *snodi del percorso informativo e formativo e le funzioni coinvolte.*

Con riferimento alle attività a rischio-reato, oggetto del presente Modello, si osserva quanto segue.

- Per quanto concerne l'*informazione del personale*, le procedure, i sistemi di controllo, il Codice etico e il Modello devono essere comunicati a tutto il *personale,* sia mediante una nota informativa ai dipendenti, sia con la messa a disposizione di tale documento presso le segreterie dell'azienda, sia attraverso sezioni 'dedicate' nel sito Internet e con l'affissione nelle bacheche aziendali delle indicazioni utili per il loro reperimento.

- Al fine di divulgare e implementare la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate, la società cura l'organizzazione di qualificate *iniziative di formazione*, ispirandosi ai *criteri di continuità* e di *intensità.* La formazione, cioè, non viene impartita occasionalmente, ma si inserisce in un *progetto pianificato*, sottoposto al parere dell'OdV. Essa ha una cadenza *per lo meno annuale* per i soggetti *particolarmente esposti al rischio-reato*.

La formazione viene differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione (criterio di *intensità*), a seconda della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società. È necessaria, quindi, una valutazione delle esigenze formative in base ai criteri dei destinatari (qualifica, livello di rischio dell'area di appartenenza, funzioni di rappresentanza nell'azienda) e la successiva elaborazione di qualificate iniziative formative ispirate ai criteri di intensità e continuità, la cui cadenza è programmata e diversificata in base alla suddetta verifica del livello di esposizione al rischio dei destinatari.

Si evidenzia che le lezioni possono essere impartite sia organizzando corsi di tipo 'frontale', 'in aula', sia attraverso la divulgazione di video, utilizzando strumenti telematici idonei e personalizzati, tali da far pervenire il materiale didattico direttamente ai singoli interessati (eventualmente anche attraverso sistemi di controllo dell'apprensione mediante test *multichoise*).

In particolare, ai soggetti particolarmente esposti al rischio-reato, con il percorso formativo:

- vengono illustrate le *caratteristiche essenziali dei reati previsti dal d. lgs. 231/2001*, che formano oggetto di disciplina nel presente Modello;

- viene distribuito un questionario diretto a saggiare il grado di consapevolezza in ordine all'esistenza e all'intensità dei diversi rischi-reato;

- vengono illustrate la *struttura e la funzione del Modello*, con particolare riguardo ai criteri di mappatura dei rischi-reato, alle loro più ricorrenti modalità di consumazione, alle procedure operative orientate alla corretta gestione di tale rischio e, infine, alla necessità di procedere tempestivamente alla segnalazione di eventuali violazioni;

- vengono impartiti i principi e le metodologie che regolano la procedimentalizzazione dell'attività, lo svolgimento delle operazioni a rischio-reato, il controllo interno e i rapporti con l'OdV;

- vengono rese note le *conseguenze derivanti all'azienda dall'eventuale commissione di reati* da parte dei soggetti che per essa agiscono (e le funzioni che il Modello svolge in tale contesto), anche con riferimento alle *ripercussioni di natura disciplinare*.

La *partecipazione ai corsi di formazione* è *obbligatoria* ed è corredata dalla distribuzione di materiale di documentazione oltre che da una verifica *sul livello di apprendimento* (da reiterare in caso di esito negativo).

Per quanto concerne la *scelta dei collaboratori esterni (partners, rappresentanti, consulenti, ecc.)*, deve rispondere esclusivamente a criteri di professionalità, integrità, correttezza e trasparenza. In particolare:

- devono essere fornite ai collaboratori esterni informative e note sulle procedure adottate dalla società sulla base del Modello;
- tutti i collaboratori esterni devono impegnarsi, per *espressa clausola contrattuale*, alla conoscenza e al rispetto del Codice Etico e del Modello di organizzazione della società, che, di conseguenza, vengono messi nella disponibilità dei collaboratori;
- le strutture, che si avvalgono di collaboratori esterni, annotano i dati e le notizie del collaboratore, che permettano di valutarne il comportamento, mettendo tali dati a disposizione dell'OdV, ove richiesti;
- negli accordi o nei contratti stipulati con i collaboratori esterni vengono inserite *clausole* che permettano alla società di *risolvere il rapporto o di applicare "penali"* qualora emergano comportamenti da parte di tali collaboratori non in linea con le norme del Codice Etico e del Modello di organizzazione adottati dalla società.

RESPONSABILE DEL CONTROLLO.

Il Responsabile del controllo è il Direttore Sviluppo organizzazione e Competenze.

2.6. WHISTLEBLOWING

2.6.1. Rilevamento degli illeciti e delle violazioni del Codice Etico e del Modello. Canali di segnalazione, tutela dell'identità del segnalante e divieto di misure ritorsive (sistema *Whistleblowing*)

L'adeguatezza e l'effettività del Codice Etico e del Modello dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle condotte illecite e delle violazioni del Codice etico e del Modello 231, che permetta di far emergere tali trasgressioni. Ad implementare tale profilo, è intervenuta la l. 179/2017 (recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato), che, interpolando il tessuto dell'art. 6 d. lgs. 231/2001, prevede che il Modello debba contenere: a) canali ai quali possano essere indirizzate le segnalazioni circostanziate di condotte illecite o che violino il codice etico o il Modello; b) l'istituzione di almeno un canale alternativo, idoneo a garantire la riservatezza del segnalante; c) l'introduzione, nel sistema disciplinare del Modello, di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nei cui confronti, tra l'altro non potranno essere compiuti, da parte della società, atti di ritorsione o discriminatori, per ragioni direttamente o indirettamente collegate all'effettuazione della segnalazione; d) l'introduzione, nel sistema disciplinare del Modello, di sanzioni per coloro che effettuino segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

La l. 179/2017 stabilisce, poi, la possibilità di denuncia all'Ispettorato del lavoro delle misure discriminatorie adottate nei confronti del segnalante come pure la nullità dei licenziamenti ritorsivi o discriminatori e di ogni altro provvedimento, avente la stessa finalità, nei confronti del segnalante.

Infine, grava su tutti i componenti della società (apicali e non) e sui terzi collaboratori (terze parti), l'obbligo di denunciare le violazioni (anche solo 'sospette') del Codice etico, del Modello 231 e delle procedure operative, di cui vengano a conoscenza, pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Sulla scorta di tali disposizioni, i destinatari del Modello della società sono obbligati a segnalare qualsiasi condotta illecita o violazione, consumata o tentata, del Codice etico e del Modello, riferibili ai destinatari del Modello, di cui siano venuti a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni.

Allo scopo di agevolare la ricezione di tali segnalazioni, CPL ha istituito i seguenti canali di trasmissione:

- tramite posta a:

c.a. Dott. Carlo Luison c/o BDO Italia S.p.A.

Viale Abruzzi n. 94, 20131 Milano

RISERVATO/CONFIDENZIALE

- tramite piattaforma informatica all'indirizzo: https://www.cpl.it/azienda/organismo-di-vigilanza/whistleblowing/

L'utilizzo del canale informatico per l'inoltro di qualsiasi segnalazione è considerato preferenziale e idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Indipendentemente dalle modalità di invio della segnalazione, CPL Concorda garantisce la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, nonché l'anonimato dei segnalanti, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione.

Potranno altresì essere ricevute segnalazioni anonime, che saranno trattate a condizione che rivestano le caratteristiche richieste per le altre segnalazioni.

La disciplina di dettaglio del sistema di gestione delle segnalazioni in tal modo ricevute è contenuta nella Procedura operativa in tema di whistleblowing, della quale si riportano qui di seguito i contenuti essenziali.

2.6.2. Gestione del canale whistleblowing

La gestione del canale riservato whistleblowing è affidata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, scelto tra i componenti dell'organismo esterni all'organizzazione. È facoltà del Presidente OdV

delegare la gestione del canale ad un altro componente dell'Organismo scelto fra i componenti esterni all'organizzazione.

2.6.3. Segnalazione: definizione e contenuto. Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

Per "Segnalazione" si intende, nel presente Capitolo, qualsiasi comunicazione avente ad oggetto la descrizione di comportamenti (attivi o omissivi), riferibili ai componenti dei organi di amministrazione e di controllo della società, al personale della società (dirigenti, quadri, impiegati ed operai) e terze parti, rispetto ai quali vi è il ragionevole sospetto o la consapevolezza che siano *illeciti o realizzati in violazione del Codice etico, del Modello 231, della normativa interna aziendale, delle procedure e/o Standard di* compliance*,* rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001.

Le segnalazioni formano oggetto di accertamento e di valutazione solo se circostanziate: sono da considerare tali quelle che forniscono utili elementi ai fini dell'accertamento della loro fondatezza.

Le segnalazioni non indirizzate all'Organismo di Vigilanza vengono trasmesse, senza ritardo, a detto Organismo, salvo che abbiano ad oggetto comportamenti non riconducibili alla violazione del Codice etico, del Modello 231 e delle procedure operative/standard di *compliance*, rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001.

I soggetti deputati al ricevimento delle segnalazioni e le funzioni investite di compiti di accertamento tutelano adeguatamente la riservatezza dell'identità del segnalante, sempre che la stessa non debba essere rilevata ai fini del puntuale accertamento dei fatti e della individuazione delle responsabilità.

2.6.4. Segnalazioni riferibili ai dipendenti o a terze parti: accertamento ed esiti

L'Organismo di Vigilanza, quando reputa *manifestamente infondata* o *non circostanziata* la segnalazione, ne dispone l'archiviazione, dandone notizia al Presidente del CDA. Nel caso in cui il Presidente del CDA dissenta dalla decisione dell'Organismo di Vigilanza, potrà valutare di adottare le determinazioni di competenza, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Se il contenuto della segnalazione impone l'esecuzione di accertamenti, l'Organismo di Vigilanza, quando ritiene di non poter procedere direttamente al loro svolgimento, incarica la funzione Internal Audit o Auditor esterni. All'esito degli accertamenti, l'Organismo trasmette gli atti, con osservazioni, al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni di competenza, che andranno comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Nei casi sopra previsti, resta comunque impregiudicato la facoltà di esercizio del potere disciplinare da parte della società.

2.6.5. Segnalazioni riferibili ai componenti dell'organismo di vigilanza

Se la segnalazione è riferibile a uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, essa viene trasmessa tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che, esperiti, se necessario, i conseguenti accertamenti, ne informa il Consiglio e il Collegio sindacale perché deliberino in ordine all'archiviazione o alla revoca per giusta causa.

2.7. IL SISTEMA SANZIONATORIO-DISCIPLINARE: INTRODUZIONE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del d. lgs. 231/2001, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il sistema disciplinare costituisce dunque un *elemento costituivo* del Codice Etico e del Modello: ne rafforza l'efficacia dissuasiva e pedagogica e, soprattutto, ne assicura l'*effettività*. Si tratta di un sistema interno ed ulteriore rispetto a quelli già esistenti per legge, atteso che sanziona non soltanto i comportamenti costituenti reato, che fanno scattare la responsabilità dell'ente a norma del d. lgs. 231/2001, ma colpisce tutte le infrazioni del Codice etico e del Modello.

Per quanto concerne il ventaglio delle sanzioni comminabili ai *dipendenti*, vengono richiamate quelle previste nello Statuto dei Lavoratori e nella contrattazione collettiva. Analoga scelta viene operata con riguardo ai *dirigenti*. La Società ha, altresì, adottato una procedura operativa, che ha lo scopo di disciplinare le principali fasi del processo di gestione della procedura disciplinare da irrogare a tutto il personale dipendente (operai, impiegati, quadri e dirigenti) di CPL.

Decisamente più problematica appare l'intelaiatura del sistema sanzionatorio con riguardo ai *soggetti apicali* (gli amministratori). In tale evenienza, vengono prospettate, soprattutto in dottrina, due diverse ricostruzioni. Da una parte, si sostiene che le uniche 'sanzioni' comminabili sarebbero quelle previste dal Codice civile (azione di responsabilità, revoca), senza che vi sia la possibilità di prefigurare sanzioni conservative del rapporto fiduciario (quali, ad esempio, sanzioni pecuniarie). Da una diversa angolatura, si evidenzia, per contro, che, non esistendo per i soggetti apicali una legge oppure la contrattazione collettiva che disciplina le vicende del rapporto, occorre mettere capo ad un sistema di sanzioni disciplinari '*convenzionali*', di natura *contrattuale*, che richiederebbero l'approvazione dei soggetti interessati all'atto dell'accettazione della carica. Tra questi due orientamenti, appare preferibile il secondo, che ha il pregio di valorizzare l'autonomia del potere sanzionatorio previsto dall'art. 6 del decreto 231/2001. Invero, la scelta di affidarsi alle sole sanzioni del codice civile sconta il difetto di irrigidire il sistema: così, per fare un esempio, l'esercizio dell'azione di responsabilità (che, peraltro, ha finalità risarcitorie) è destinata a rivelarsi diseconomica rispetto a modeste violazioni formali del Modello. Di qui, l'evenienza che, in simili casi, si preferisca non agire, con il rischio, però, di incentivare pratiche devianti che potrebbero innescare, se non 'punite', infrazioni ben più gravi. Dunque, la società ha deciso di ritagliare anche per i soggetti in posizione apicale un sistema di sanzioni 'contrattate', sottoposte all'accettazione degli interessati, all'atto della nomina. Naturalmente, anche per queste sanzioni non possono non

valere gli irrinunciabili principi di proporzionalità della sanzione e del contraddittorio nel procedimento di irrogazione.

Quanto previsto per gli amministratori, non appare replicabile per i *sindaci*. La loro assoggettabilità a una variegata gamma di sanzioni disciplinari (conservative e non) pone intuibili problemi rispetto alla necessità di assicurare l'autonomia di tale organo di controllo, sì da evitare azioni ritorsive da parte del vertice della società. Si è, pertanto, previsto che l'unica sanzione irrogabile sia quella della revoca per giusta causa, rimessa all'assemblea, che potrà deliberarla solo in presenza di gravi violazioni del Modello.

2.7.1. Violazioni disciplinari: tipologia

Il sistema sanzionatorio, elaborato a norma del d. lgs. 231/2001, si applica ai soggetti in posizione apicale, ai dipendenti e alle terze parti. Per terze parti si intendono tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari, compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, gli intermediari, i fornitori e i *business partners*.

L'applicazione delle sanzioni discende:

a) dalla violazione delle disposizioni del Codice etico, delle prescrizioni del Modello 231 e delle procedure operative o degli *Standards* di *compliance* che ne fanno parte integrante e prescinde dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria;

b) da condotte, attive o omissive, che espongono la società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati nel d. lgs. 231/2001 o che determinano l'applicazione, a carico della società, di una delle sanzioni previste dal d. lgs. cit.;

c) dal compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per ragioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) dalla violazione delle misure di tutela del segnalante;

e) dall'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Nei casi di cui alle precedenti lettere c) e d), si osservano le disposizioni di cui all'art. 6, commi 2-*ter* e 2-*quater*, del d. lgs. 231/2001.

Il sistema sanzionatorio tiene conto delle differenti normative relative ai dirigenti, ai lavoratori dipendenti e ai terzi che agiscono nell'ambito della società, nonché della disciplina apprestata dagli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, dalla legge n.300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

2.7.2. Criteri di scelta e di commisurazione delle sanzioni. Principio del contraddittorio

Le sanzioni disciplinari si suddividono in sanzioni conservative e risolutive del rapporto di lavoro.

Le sanzioni conservative del rapporto con la società possono essere irrogate in presenza di violazioni di norme procedimentali od organizzative, consistenti nella omessa o insufficiente attuazione di obblighi di informazione/relazione, di segnalazione, ovvero nella violazione delle cautele procedimentali e sostanziali che disciplinano le decisioni della società nelle aree a rischio-reato.

Le sanzioni risolutive del rapporto si applicano solo in presenza di comportamenti che espongono la società a un grave danno o ad un procedimento per responsabilità amministrativa da reato, ai sensi del d. lgs. 231/2001, ovvero nel caso di reiterazione delle violazioni indicate nel precedente capoverso.

Con riferimento alle violazioni di cui alle lettere c), d) ed e), indicate nel par. 2.6.6., possono applicarsi sanzioni disciplinari risolutive del rapporto di lavoro nei casi di particolare gravità, desumibili dai criteri commisurativi appresso illustrati.

Ai fini della commisurazione della sanzione applicabile, si tiene conto:

a) delle concrete modalità di realizzazione della violazione;

b) dell'intensità del dolo e il grado della colpa;

c) del comportamento tenuto dall'autore della violazione precedentemente e successivamente alla realizzazione della stessa;

d) della qualifica dell'autore della violazione nell'ambito aziendale;

e) delle condizioni economiche dell'autore della violazione.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza aver prima sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, e in forma scritta, l'addebito, ed avergli concesso un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

2.7.3. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti (quadri, impiegati ed operai)

La violazione delle disposizioni del Codice etico e del Modello 231, per come definite nel par. 2.6.6 realizzata dai lavoratori dipendenti, determina l'applicazione, in ordine crescente di gravità, delle seguenti sanzioni:

a) il richiamo verbale;

b) il richiamo scritto;

c) la sanzione pecuniaria non superiore a tre ore di retribuzione;

d) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) la risoluzione del rapporto di lavoro, consistente nel licenziamento con o senza preavviso.

Il procedimento disciplinare è regolato dalle norme dello "Statuto dei Lavoratori".

2.7.4. Sanzioni disciplinari per i dirigenti

1. La violazione delle disposizioni del Codice etico e del Modello 231, per come definite nel par. 2.6.6 realizzata da dirigenti o da soggetti che svolgano in concreto funzioni dirigenziali, determina l'applicazione delle seguenti sanzioni previste dal CCNL[35].

2.7.5. Sanzioni nei confronti di persone che rivestono funzioni di amministrazione (Soggetti Apicali)

La violazione delle disposizioni del Codice etico e del Modello 231, per come definite nel par. 2.6.6., da parte degli amministratori o di soggetti che svolgano in concreto funzioni di amministrazione e/o di gestione può determinare a loro carico l'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) la diffida formale;

b) la sanzione pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro;

c) la revoca di una o più deleghe;

d) la destituzione dalla carica.

La sanzione della revoca è disposta dall'Assemblea (dal CDA quando trattasi del DG).

Resta impregiudicato l'esercizio dell'azione di responsabilità.

[35] È da evidenziare che vi sono contratti collettivi di lavoro dei dirigenti che non contemplano sanzioni disciplinari conservative (la stessa Cassazione, in una sentenza a sezioni unite del 1995, ne escludeva la configurabilità; peraltro, con una successiva decisione del 2007, pure a sezioni unite, la Corte pare avere rimosso tale preclusione). Se si intende mantenere, come è auspicabile, un sistema che preveda sanzioni conservative, pare opportuno consultare le associazioni sindacali oppure prefigurare un sistema di sanzioni conservative 'convenzionali', sottoposte all'accettazione del dirigente all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.

2.7.6. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Nel caso di violazione, commessa da uno o più sindaci, che esponga società ad un grave danno o ad un procedimento per responsabilità amministrativa da reato, ai sensi del d. lgs. 231/2001, il Consiglio di amministrazione e il Collegio sindacale convocano tempestivamente, sulla scorta di quanto previsto dalla legge e/o dallo Statuto, l'assemblea, che potrà deliberare la revoca per giusta causa.

2.7.7. Sanzioni nei confronti di terze parti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel par. 2.6.3., da terze parti, possono essere applicate le seguenti sanzioni, anche alternativamente:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello allo stesso applicabili;
- applicazione di una penale, convenzionalmente prevista;
- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nell'ambito dei rapporti con le terze parti, la società inserisce, nelle lettere d'incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Codice etico o del Modello, l'applicazione delle predette misure.

2.7.8. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

In considerazione di quanto previsto nella procedura, che ha lo scopo di disciplinare le principali fasi del processo di gestione della procedura disciplinare a tutto il personale dipendente (così come detto precedentemente), la segnalazione di eventi che possono essere giudicati rilevanti per l'applicazione di sanzioni disciplinari può provenire da:

a) Responsabile Gerarchico;

b) DSOC;

c) HRBP;

d) Commissione Interna;

e) DPO;

f) ODV, anche tramite il canale whistleblowing (WB).

Gli altri soggetti possono inoltrare le segnalazioni al HRBP competente o al DSOC.

La segnalazione, in forma scritta e contenente fin da subito elementi di valutazione quale descrizione circostanziata, soggetti concorrenti e presenti, contesto, etc. deve essere inviata a Legislazione Contenzioso Sindacale (LCS).

Se il segnalante è l'Organismo di Vigilanza, può decidere se assegnare l'indagine in via ordinaria (v. "PR008 – processo disciplinare") o se arrogarsi l'indagine anche tramite *l'Internal Auditing*. Se la segnalazione proviene dal canale WB, l'obbligo di riservatezza impone che il segnalante e le informazioni che possono a lui ricondurre devono essere anonimizzate.

Si prospettano, quindi, due scenari:

- La segnalazione è ragionevolmente inerente a un rischio di reato presupposto ex D.lgs. 231/2001 s.m.i.: le indagini siano condotte direttamente dall'Organismo di Vigilanza (anche tramite l'IA). In questo caso, l'esito dell'indagine e l'eventuale proposta di sanzioni saranno comunicati direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- La segnalazione, pur non avendo la rilevanza di cui al punto 1, è attendibile: l'ODV trasmette la segnalazione, sempre in versione anonimizzata, al DSOC, il quale o la trasmette al HRBP competente o si arroga il processo ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Il LCS apre un fascicolo ed esamina la segnalazione al fine di valutare l'attendibilità e la rilevanza per il proseguo dell'indagine. Sono elementi utili a definire attendibilità e rilevanza l'accuratezza della narrativa, la descrizione del contesto, la descrizione dell'evento, la presenza di testimoni, verbali di enti o organi competenti, la gravità/rischio per l'organizzazione, la reiterazione, etc. Il LCS, nei casi dubbi, può chiedere un parere non vincolante al HRBP/DSOC.

Qualora la segnalazione non abbia i requisiti di attendibilità, la segnalazione è archiviata inviando comunicazione e motivazioni al segnalatore. Semestralmente il LCS trasmette al DSOC e ai HRBP competenti l'elenco delle segnalazioni archiviate, i quali, collegialmente, verificano il KPI, rilevando eventuali andamenti anomali.

Se è giudicata attendibile, il LCS trasmette la segnalazione al HRBP/DSOC: i) se la segnalazione rientra nel campo dell'applicazione della PR001-LG001, alla Commissione Interna; ii) se la segnalazione rientra nel campo del GDPR, al DPO.

Valuta, inoltre, se l'evento oggetto della segnalazione può contenere ipotesi di reato presupposto *ex* d.lgs. 231/2001 (applicando un criterio di prudenza). Se le informazioni della segnalazione giustificano il ragionevole dubbio di un'ipotesi di reato presupposto, invia comunicazione all'Organismo di Vigilanza mettendosi a disposizione collaborativa per eventuali ulteriori approfondimenti. In questo caso l'Organismo di Vigilanza può arrogarsi l'indagine interna come sopra descritto dandone comunicazione all'Ufficio LCS e al DSOC.

Se la segnalazione non deriva da HRBP, lo mette in conoscenza.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello.

Qualora riscontri la violazione del Modello l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

In tutti i casi deve essere disposta da parte dell'organo amministrativo l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Nell'ipotesi in cui l'interessato sia anche dipendente della Società devono essere rispettate tutte le procedure obbligatorie previste dallo Statuto dei Lavoratori nonché dal CCNL applicabile nella specie, senza alcuna limitazione.

2.8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) NEL D. LGS. 231/2001

2.8.1. L'istituzione, la composizione e le funzioni dell'organismo di vigilanza (OdV): premessa

Il Modello, espressione di un insieme articolato e proceduralizzato di cautele preventive, richiede, rispetto ai *reati riconducibili alle figure apicali* delle organizzazioni complesse, la creazione di un *organismo di vigilanza* (OdV), *che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne, al tempo stesso, l'aggiornamento*. Si tratta di un'assoluta novità nell'ambito dei sistemi di *governance* delle società. Inoltre, nella prassi, si sta affermando l'idea di 'sfruttare' la funzione di sorveglianza esercitata dall'OdV *anche nei confronti degli illeciti dei dipendenti*: una scelta, questa, che, sebbene normativamente non imposta (arg. *ex* art. 7 d. lgs. 231/01), appare nondimeno espressiva di una apprezzabile volontà degli enti di adeguarsi, *in toto,* alle finalità preventive della riforma. Se si prova, fin da ora, a raffigurare la *funzione* dell'OdV, si può immaginare una stella con tante punte, che si muovono, continuativamente, a doppio senso: per un verso, si proiettano verso i soggetti che presidiano il processo a rischio-reato, per ottenere i *flussi informativi* previsti dal Modello; per altro e collegato verso, possono insinuarsi nel processo, come *controllori di secondo grado*, esercitando *poteri ispettivi e di vigilanza*. *Destinatario* dell'attività dell'OdV è, essenzialmente, il *vertice della società*, al quale compete la decisione finale sulle segnalazioni che gli vengono trasmesse. Va, infatti, sottolineato subito un aspetto fondamentale dell'organismo di

vigilanza, desumibile dal dettato normativo: *esso vanta esclusivamente poteri di sorveglianza e di controllo, sì che gli è preclusa qualsiasi attività di gestione, sia essa attiva che impeditiva*: tale divieto è funzionale alla salvaguardia e all'implementazione della *imparzialità* dell'organo, argine indispensabile per evitare insanabili conflitti di interesse.

2.8.2. La struttura dell'organismo di vigilanza

Il legislatore del 2001 non ha ritenuto di introdurre una disciplina troppo dettagliata sulla configurazione strutturale dell'organo, anche al fine di consentire che esso possa essere modulato rispetto al grado di complessità aziendale, lasciando la più ampia libertà agli operatori del settore. La scelta di una disciplina scarna non ha mancato di sollevare, però, una serie di questioni di carattere interpretativo ed applicativo.

La *ricostruzione della struttura dell'organo* va, perciò, effettuata alla stregua delle *funzioni* che gli sono state assegnate. In questa ottica, se la *funzione* coessenziale all'organismo è quella del *controllo*, ne deriva che esso dovrà necessariamente atteggiarsi, per ragioni di effettività, come un'*istituzione autonoma e imparziale rispetto agli altri organi societari*, munita di un ampio corredo di *poteri di ispezione e di sorveglianza*.

Sulla scorta di questa premessa, l'indagine della struttura dell'OdV si snoderà attraverso l'esame dei seguenti aspetti: (a) l'istituzione e la nomina; (b) i requisiti che ne devono marcare l'azione di controllo.

(a) Sul terreno dell'*istituzione,* ci si è interrogati, poco dopo l'emanazione del decreto, sulla necessità di apprestare, all'interno della società, un nuovo distinto organismo o se, per contro, fosse stato compatibile con il dettato e lo spirito della riforma assegnare la funzione di controllo e di sorveglianza, indicata nell'art. 6, ad uno degli organismi già presenti nel tessuto della *corporate governance.* La questione ha trovato una unanime soluzione nel senso della istituzione di un *nuovo organismo,* per ragioni di intuitiva evidenza, legate all'autonomia e all'indipendenza dell'organo[36].

Sennonché, il legislatore si è mosso, in modo per vero inaspettato, in controtendenza. L'art. 14, comma 12, l. 183/2011 (cd. legge di stabilità) ha introdotto un nuovo comma 4- *bis* sul tessuto dell'art. 6 d. lgs. 231/2001, con il quale si stabilisce che <<*nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato di controllo della gestione possono svolgere le funzioni*

36 Non è ovviamente possibile demandare la funzione di vigilanza al Consiglio di amministrazione: così facendo, si verificherebbe una perfetta coincidenza tra controllante e controllato. Il discorso è, in parte, diverso per ciò che concerne la funzione di Internal auditing. In effetti, quella di Internal Auditing rappresenta una struttura che non svolge compiti operativi e che esercita la propria attività in modo continuativo; inoltre, in diversi casi, è già chiamata a disimpegnare una funzione di fraud auditing, ossia di monitoraggio e prevenzione dei reati commessi all'interno dell'azienda. Nondimeno, trattandosi di una struttura situata in dipendenza funzionale dal Consiglio di amministrazione o dall'amministratore delegato, vanta un ridotto tasso di autonomia rispetto a quello che il decreto richiede per l'OdV: si pensi alla possibilità di esercitare poteri ispettivi in via del tutto autonoma o "a sorpresa", impensabili per una funzione la cui strategia operativa è condizionata dalle decisioni del vertice aziendale.

dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)>>[37]. Si prevede, così, un accorpamento di funzioni, lasciato, peraltro, alla libera scelta della società, nella prospettiva di una semplificazione della struttura societaria, volta evidentemente a ridurre i costi di funzionamento degli apparati di controllo interno. Non si comprende, però, come possano coniugarsi efficacemente i requisiti di "autonomia ed indipendenza" dell'OdV, contemplati dal d. lgs. 231/2001, con le funzioni di un organo - il collegio sindacale - che non vanta, fisiologicamente, continuità di azione e che, soprattutto, in alcune aree sensibili (si pensi ai reati societari), potrebbe risultare coinvolto nella commissione di reati-presupposto della responsabilità dell'ente. Si è al cospetto di un corto-circuito logico, prima ancora che giuridico! Un tentativo ragionevole, per recuperare coerenza al sistema, potrebbe consistere nella valorizzazione della *libertà di scelta* lasciata alla società, da rinvenire nell'esplicito ricorso, effettuato dal legislatore, al verbo "*possono*". In altre parole, si potrebbe sostenere che la società può ricorrere al modulo organizzativo indicato nella nuova disposizione, con la consapevolezza, però, che esso risulterà *inefficace quanto meno con riferimento a quelle aree a rischio-reato in cui è profilabile un coinvolgimento del collegio sindacale*, stante la carenza dei requisiti di autonomia e indipendenza *in parte qua*. L'opzione non è, pertanto, asettica: se si privilegia l'accorpamento, si sarà davanti ad una *compliance* affetta da *zoppia* in tutti quei settori in cui la concentrazione della vigilanza contabile e di quella organizzativa impinge in aree a rischio di consumazione di reati-presupposto della responsabilità dell'ente.

Un *diverso problema,* che alimenta tuttora il dibattito, è quello relativo alla *composizione dell'organo*, destinato a trovare soluzione in sede di analisi dei suoi requisiti.

(aa) Circa la *costituzione,* è da ritenere che spetti al *vertice* dell'ente (consiglio di amministrazione, ecc.) *la competenza a nominare l'organo di vigilanza*. In favore di questa soluzione milita la circostanza che, nell'esercizio delle sue funzioni, l'organismo di controllo è chiamato a "dialogare" con il vertice, al quale, oltre ad essere legato contrattualmente, è ovviamente tenuto a riferire sull'attività svolta e sulla presenza di irregolarità o di situazioni a rischio che impongano l'immediato intervento della dirigenza. Per contro, nell'eventualità che l'amministrazione venga esercitata collegialmente, senza ricorrere a deleghe, la nomina dell'organismo potrebbe anche far capo all'assemblea: in questo caso, tuttavia, l'organismo di controllo non potrebbe certo avere come interlocutore l'organo controllato (il consiglio di amministrazione), ma dovrebbe fare riferimento

37 Prima di tale intervento riformatore, era pressoché unanime l'orientamento in base al quale erano da intravvedersi almeno due ostacoli insuperabili al conferimento delle funzioni dell'OdV al Collegio sindacale. Il primo è che il Collegio sindacale non svolge un'azione di vigilanza continuativa, che si richiede, come vedremo tra breve, all'OdV. In secondo luogo, si profila una più radicale incompatibilità funzionale: il Collegio sindacale è impegnato, in prima persona, nello svolgimento di funzioni che impingono in un'importante area a rischio-reato, come quella pertinente alla formazione e alla redazione del bilancio, sottoposta al controllo dell'OdV. Dunque, si innescherebbe un insanabile corto circuito, derivante dalla 'confusione' di controllore e controllato. Ne derivava, logicamente, l'improponibilità del ricorso al Consiglio di Sorveglianza, in quanto trattasi di struttura cui si possono muovere le stesse obiezioni mosse al Collegio sindacale. Ancor meno ipotizzabile il ricorso al Comitato per il controllo sulla gestione, caratteristico del sistema monistico: stiamo parlando di veri e propri amministratori (ancorché "non esecutivi" ed "indipendenti") e, perciò, di soggetti che assommerebbero la qualifica di controllori e controllati.

(per la segnalazione di irregolarità o per l'attivazione di procedimenti disciplinari) al collegio sindacale e all'assemblea. Sono sin troppo evidenti le difficoltà di funzionamento di un simile sistema, che finirebbero per pregiudicare le istanze di fluidità e di tempestività che devono contraddistinguere il controllo interno.

(b) I *requisiti di azione* dell'OdV possono essere enucleati nel modo seguente.

(i) L'indipendenza è da riferire alle persone che lo compongono, che non devono trovarsi in conflitto di interessi con la società, né appartenere ai vertici della stessa o comunque costituire espressione del gruppo di comando nella società. L'indipendenza dell'organismo va garantita collocandolo come unità di staff, al di fuori dell'autorità di line: si tratta, infatti, di un organo chiamato a dialogare con il vertice, ma che non ne deve subire il condizionamento. Va ribadito che l'OdV vanta essenzialmente poteri di sorveglianza, ai quali sono estranei poteri impeditivi e gestionali, che, ove esercitati, finirebbero proprio per pregiudicarne l'indipendenza: una volta segnalata una violazione, la scelta di correre o non il rischio-reato spetta, in ultima analisi, al vertice della società.

È su questo terreno, allora, che va risolto il problema della *composizione dell'organo*.

La prima questione concerne la *provenienza dei componenti*: in altre parole, si discute se l'OdV debba avere una conformazione *interna od esterna*, ovvero se sia preferibile una composizione *mista*.

Un OdV, *formato esclusivamente da membri della società* (dunque, a *composizione interna*), denota indiscutibilmente i *vantaggi* correlati ad una maggiore conoscenza dell'architettura societaria e delle dinamiche strategiche e operative. Nondimeno, una simile scelta *incide negativamente sul requisito dell'indipendenza*, vanificandolo per ragioni legate all'indiscutibile condizionamento che il vincolo societario proietta sull'azione di controllo dell'organismo.

La *composizione interamente esterna* tradisce problemi diametralmente opposti: pur *salvaguardando significativamente il requisito dell'indipendenza* (a patto che i membri esterni siano soggetti che non abbiano avuto ricorrenti rapporti di collaborazione o di consulenza con la società o che siano stati componenti, a vario titolo, della compagine sociale), rischia, però, di involvere in difficoltà operative derivanti da una *insufficiente conoscenza del tessuto societario*, sì da scontare l'evenienza di azioni di controllo tardive o inefficaci.

Si registra, allo stato, un *consenso piuttosto diffuso* per una *composizione mista*, ritenuta come quella più idonea a coniugare le finalità di indipendenza e di effettività di azione. E' di intuitiva evidenza che l'opzione per una composizione mista può dirsi davvero tale quando il rapporto tra membri di provenienza eterna ed interna integra un ragionevole equilibrio[38]. Circa la *provenienza*

38 Proprio allo scopo di valorizzare l'indipendenza dell'OdV, la scelta del presidente dovrebbe cadere su un membro esterno, anche in ragione dei maggiori poteri che tale figura vanta (formalizzati nel regolamento che disciplina il funzionamento dell'organismo).

dei membri interni, nonostante la recente novella legislativa orientata a consentirla, *non appare opportuna,* la presenza di *componenti del collegio sindacale*. Ciò in primo luogo, in quanto il collegio sindacale, per quanto "indipendente", costituisce, pur sempre, un organo "endoaziendale", a stretto contatto con la gestione dell'ente, e che risulta comunque espressione del "gruppo di comando" della società. Inoltre, la presenza di un membro del collegio sindacale può innescare una reciproca, patologica, interferenza fra i due organi con potenziale sbocco in autentici conflitti di interessi, tenuto conto del fatto che entrambi gli organismi svolgono attività di controllo e di vigilanza sulle modalità di svolgimento dei rispettivi compiti. Si pensi ai controlli che il collegio sindacale è chiamato ad eseguire nei confronti dell'organismo di vigilanza per quanto concerne il rispetto delle prescrizioni regolamentari, il funzionamento dell'organo e la gestione del *budget* assegnato. Specularmente, quest'ultimo esercita controlli su alcuni reati societari, presupposto della responsabilità dell'ente (tra i quali il falso in bilancio), che annoverano, tra i possibili "autori", i membri del collegio sindacale, sì che il collegio può diventare esso stesso oggetto di controllo da parte dell'organismo di vigilanza. Questa eventualità è particolarmente concreta e di significativo impatto sulla idoneità del Modello proprio con riferimento ai reati societari che contemplano i sindaci fra i destinatari del precetto penale: nel caso di emersione di un reato societario il componente-sindaco dell'OdV si troverebbe o nel 'parziale' ruolo di "controllore di sé stesso" o nella scomoda posizione di gravato di un *obbligo* (*per sésé* fra l'altro incostituzionale) *di autodenuncia*.
A maggior ragione, *contrasta irrimediabilmente con le funzioni dell'OdV l'appartenenza al Consiglio di amministrazione*, visto che l'attività dell'OdV è prevalentemente orientata proprio a vigilare sull'attività dei soggetti in posizione 'apicale' (v. art. 6 d. lgs. 231/2001); vi sarebbe, perciò, in questo caso una genetica ed inammissibile contaminazione tra funzioni di direzione e di controllo, visto che il *membro del Consiglio di amministrazione*, *anche nel caso in cui sia indipendente (e sprovvisto di deleghe)*, costituisce comunque una propagazione, immediata, della struttura direzionale della società.

Parimenti *inammissibile* appare, poi, la possibilità di nominare, come membri dell'OdV, *soggetti che svolgono funzioni di direzione in aree coinvolte nel rischio-reato*: si tratta, infatti, di soggetti che contribuiscono, in prossimità dei vertici aziendali, a configurare l'orientamento strategico di fondo dell'impresa, visto che sono chiamati a gestire aspetti tra i più significativi dell'attività aziendale. La concentrazione in capo a tali soggetti di poteri di controllo (di secondo grado, come membri dell'OdV) fomenta una promiscuità che pregiudica l'imparzialità e l'attendibilità dell'operato dell'organismo. Un discorso a parte merita l'*area legale*. Buona parte dei modelli sinora adottati contempla, tra i membri dell'OdV, il responsabile (o un funzionario) dell'area legale, anche allo scopo di assicurare l'indispensabile "sapere giuridico" e organizzativo in ordine ai rapporti tra le diverse funzioni aziendali. Una simile scelta non sembra esporsi ad obiezioni, a patto, però, che l'area legale non svolga, come talvolta accade, un significativo ruolo attivo (di natura decisionale o consultiva) nelle attività esposte al rischio-reato: in questo caso, si innescherebbe un inammissibile conflitto di interessi.

Non vi sono, *invece,* ostacoli a che entrino a far parte dell'organismo membri della *funzione di Internal Auditing*, a condizione che la loro presenza, munita di indubbi requisiti di professionalità,

non finisca per condizionare eccessivamente la strategia operativa dell'organo di vigilanza. Va ricordato, in proposito, che l'*Internal Auditing* è una funzione che si trova in rapporto di dipendenza con il Consiglio di amministrazione (dunque, con i vertici societari), sì che una presenza assorbente o comunque significativa all'interno dell'organismo di vigilanza rischia di minarne irreparabilmente l'indipendenza dal vertice. Sicuramente auspicabile, per contro, è la possibilità che l'organo di vigilanza si avvalga, in funziona ausiliaria, alla stregua di un "braccio armato", dell'*Internal Auditing* per l'esecuzione della sua attività.

(ii) L'*autonomia* è espressione di effettivi ed incisivi *poteri di ispezione e di vigilanza*, anche *proattivi*, potendo l'organo attivarsi, *motu proprio*, per prevenire possibili violazioni.

(iii) La *professionalità* è un requisito di natura soggettiva, che riguarda i componenti dell'organismo. Questi debbono possedere *competenze specifiche* in tema di attività di controllo, da intendersi però in senso lato: *auditing*, controllo di legalità (dunque, conoscenze di diritto societario, fiscale e, non ultime, penali, specie sul terreno della cultura e della costruzione delle cautele doverose), tecnico-contabile, direzionale e strategico. Ovviamente, la professionalità può essere garantita ed implementata anche attraverso il ricorso a *risorse esterne* (consulenze).

Come si vede, è necessario un *sapere multidisciplinare*, che può essere garantito solo dalla coesistenza di diversificate competenze. Ne discende che, specie nelle aziende di maggiori dimensioni, l'OdV non potrà che avere una *composizione collegiale,* l'unica in grado di assicurare la descritta pluralità di competenze. I requisiti di professionalità dei componenti dell'OdV dovranno trovare riscontro in un *adeguato compenso*, anche a garanzia della loro effettiva autonomia.

(iv) La *continuità di azione*: l'OdV deve assicurare un funzionamento *costante nel tempo* ed in continua interazione con gli organismi amministrativi e di controllo della società. Assicurazione che non può ritenersi conseguita in presenza di un'attività saltuaria, meramente burocratica, appiattita sul mero *reporting* passivo. Nell'ottica del perseguimento della continuità di azione, assumeranno particolare rilievo le attività di programmazione dell'attività, consistenti nell'effettuazione (periodica o a sorpresa) di controlli, di ispezioni, ecc.: in definitiva, l'OdV deve manifestare una propria, autonoma *strategia operativa*, priva di soluzioni di continuità, capace di far emergere le criticità e di proporre i necessari interventi correttivi e di adeguamento. Ovviamente, per funzionare, l'OdV dovrà essere destinatario di *adeguate risorse finanziarie*.

(v) L'*imparzialità* deriva dalla *sommatoria* dei requisiti di indipendenza e di professionalità: solo una condizione di indipendenza dei membri dell'organismo, accompagnata da caratteristiche di *onorabilità*[39] e di elevata professionalità, può permettere di raggiungere un'azione improntata ad equità.

39 Caratteristiche che, nel Modello, trovano una pertinente declinazione tramite la predisposizione di una griglia di cause di ineleggibilità e di decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

2.8.3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CPL CONCORDIA

2.8.3.1 COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA

In coerenza con quanto sinora premesso, è stato istituito presso la società, con deliberazione del Consiglio di amministrazione, l'Organismo di Vigilanza (OdV) per vigilare sul funzionamento, l'osservanza, l'implementazione e l'aggiornamento del Modello di prevenzione del rischio-reato *ex* d.lgs. 231/2001.

L'OdV è un organo collegiale, costituito da tre o cinque membri, uno dei quali con funzione di Presidente, nominato dal CdA. La maggioranza dei componenti deve essere di provenienza esterna alla società e, tra questi, viene eletto il *Presidente.* Nel caso di scelta di componenti interni alla Società, questa non deve ricadere, ovviamente, su di un Amministratore. I membri dell'OdV devono essere dotati, da un lato, di elevate e consolidate competenze professionali, dall'altro lato, di assoluta onorabilità, autonomia e indipendenza. Ai fini dell'individuazione e nomina dei componenti esterni, devono essere richiesti i rispettivi *curricula*. Non è identificabile come membro esterno chi:

- direttamente o indirettamente controlla la società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- è, o è stato anche in uno dei cinque esercizi precedenti, un *esponente di rilievo*[40] della società, di altre società del medesimo Gruppo ovvero di una società che la controlla o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- direttamente o indirettamente, ha, o ha avuto, anche in uno dei cinque esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con la società o con altra società del medesimo Gruppo ovvero con un soggetto che controlla la società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente al *network* della società incaricata delle attività di revisione;
- è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni elencate ai punti precedenti.

L'OdV ha sede presso la sede legale della società.

I membri dell'OdV vengono nominati dal Consiglio di Amministrazione di CPL CONCORDIA; restano in carica per tre anni.

I membri dell'OdV, cui non sia stata confermata la nomina, rimangono in carica sino all'insediamento dei successivi.

40 Si considerano "esponenti di rilievo": i componenti del consiglio di amministrazione, l'amministratore delegato e i dirigenti con responsabilità strategiche ed operative.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza da membro dell'OdV:

- essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e segg. del d. lgs. 231/2001; a questo fine, sono immediatamente ed automaticamente recepite nel presente Modello eventuali modificazioni e/o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal d. lgs. 231/2001;
- essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e segg. del d. lgs. 231/2001;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, alla pena della reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nelle quali siano stati commessi reati presupposto in corso di carica per i quali siano state successivamente applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del d. lgs. 231/2001;
- essere stati sottoposti, in via definitiva, ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, l. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della l. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- essere coniuge, ovvero parente o affine entro il 4° grado di dipendenti o collaboratori, a qualsiasi titolo, dirigenti (con contratto di lavoro subordinato e/o di consulenza), amministratori e sindaci della società o di società del gruppo;
- essere legato, o essere stato legato nell'ultimo quinquennio, da rapporti economici o professionali con la società o con le società controllate o con i loro amministratori, consiglieri d'Amministrazione o dirigenti con funzioni apicali;
- essere membro, o essere stato membro negli ultimi due anni, di un organismo di Vigilanza delle società controllate;
- essere stato interdetto, inabilitato, affiancato da un amministratore di sostegno;
- essere stato assente, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'OdV.

Il membro dell'OdV, che versi in una condizione di ineleggibilità o decadenza, deve darne immediata comunicazione al CdA.

Fuori dei casi precedenti, il Consiglio di Amministrazione *può* comunque ritenere ineleggibile o revocare dall'incarico colui nei cui confronti sia stato iniziato un procedimento penale per i reati, consumati o tentati, previsti dagli artt. 24 e segg. del d. lgs. 231/01, nonché per delitti dolosi, consumati o tentati, commessi con violenza o minaccia alle persone o per delitti, consumati o tentati, contro il patrimonio, mediante violenza o frode, ovvero per reati societari o per taluni dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267.

L'OdV o uno dei suoi membri può essere inoltre revocato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, per inadempienza agli obblighi, di seguito stabiliti, o comunque per comportamenti gravemente lesivi dei principi di imparzialità, correttezza e trasparenza connessi allo svolgimento dell'incarico o legati all'attività della Società.

I componenti dell'OdV possono recedere in qualsiasi momento dall'incarico, previa comunicazione inviata con Pec, raccomandata a.r. al Consiglio di amministrazione; il recesso diviene operativi decorsi trenta giorni dalla ricezione della raccomandata a.r.

In caso di revoca, il CdA provvede alla nomina contestuale di un nuovo membro, mentre, in caso di recesso, vi provvede entro trenta giorni dalla ricezione del recesso e, comunque, nella prima adunanza successiva.

Ove la revoca o il recesso riguardi singoli componenti dell'OdV, i componenti di nuova nomina restano in carica fino al termine di durata dell'Organismo, mentre, ove riguardi l'OdV nella sua interezza, il nuovo Organismo avrà l'ordinaria durata triennale.

2.8.3.2 CONVOCAZIONE, RIUNIONI, VOTO E DELIBERAZIONI

L'OdV si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, tenendo comunque conto l'esistenza di situazioni di eccezionalità e di urgenza che impongano convocazioni immediate. Le riunioni sono convocate dal Presidente ovvero su richiesta di almeno due membri. Il Consiglio di amministrazione e il Collegio sindacale possono in qualsiasi momento chiedere al Presidente la convocazione dell'Organismo.

Le riunioni dell'OdV sono valide con la presenza, anche attuata per il tramite di strumenti telematici, della maggioranza dei membri in carica e vengono presiedute dal Presidente, assistito dal Responsabile IA che svolge la funzione di segretario. In assenza del Presidente, le sue funzioni sono ricoperte dal membro più anziano. Le deliberazioni dell'OdV vengono adottate a maggioranza e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente. Il verbale della riunione deve essere sottoscritto dal Presidente e dal segretario e deve essere conservato agli atti.

È fatto obbligo a ciascun componente dell'OdV di dare notizia agli altri membri di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in attività che sono di competenza dell'organismo e/o della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

Presso l'OdV è conservata, per un periodo minimo di dieci anni, copia (cartacea ed informatica) di tutto il materiale relativo all'attività svolta dell'Organismo.

2.8.3.3 ORGANISMO DI VIGILANZA: (A) FUNZIONI E (B) GARANZIE PER L'EFFETTIVO FUNZIONAMENTO E LA CONTINUITÀ DI AZIONE

L'OdV svolge la sua attività in condizioni di autonomia e di indipendenza.

All'OdV è affidato il compito di:

- effettuare una costante ricognizione delle attività della società, allo scopo di monitorare ed eventualmente integrare le aree a rischio-reato, individuando le implementazioni e/o le integrazioni da apportare al Modello;
- esaminare le relazioni periodiche e le altre segnalazioni (compreso il Whistleblowing) che prospettino eventuali violazioni del Modello, allo scopo di individuare possibili carenze nel suo funzionamento, proponendo le necessarie modificazioni; in tal caso, l'OdV avverte, senza ritardo, il vertice aziendale;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, segnalando tempestivamente eventuali violazioni o tentativi di violazioni ai vertici aziendali;
- vigilare sulla congruità del sistema delle procure, al fine di garantire l'efficacia del Modello; a questo scopo, potrà svolgere controlli incrociati per verificare la corrispondenza tra i poteri formalmente conferiti e le funzioni effettivamente svolte.

(a) Allo scopo di esercitare al meglio tali funzioni, l'OdV, sul piano organizzativo ed operativo,

deve:

1. dotarsi di un *regolamento*, che disciplini le modalità di funzionamento dell'organo, nel rispetto delle prescrizioni del Modello;
2. redigere un *programma delle attività* da svolgere annualmente;
3. determinare il *budget* annuale che si prevede necessario per lo svolgimento delle attività programmate, da sottoporre al vaglio del CdA per il relativo stanziamento; eventuali integrazioni del *budget,* che si rendessero necessarie, saranno comunicate al CdA.;

può:

- avvalersi, sotto la propria sorveglianza, dell'ausilio delle strutture della società e/o di consulenti esterni;
- effettuare *verifiche e ispezioni mirate, anche a sorpresa*, su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle attività a rischio-reato, per come individuate nella parte speciale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello e in vista di un suo eventuale adattamento;
- condurre indagini interne per l'accertamento di eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello e per l'esercizio dell'azione disciplinare;

- sollecitare la convocazione del CdA e del Collegio sindacale per riferire in ordine ad aspetti rilevanti e/o urgenti relativi allo svolgimento della sua attività di ispezione e di vigilanza;
- avvalersi dell'Internal Auditing per condurre Interventi Speciali, intesi come verifiche, ispezioni, indagini interne, al difuori degli interventi pianificati e come struttura di ausilio operativo per lo svolgimento del proprio Piano di Lavoro;

(b) ai fini dello svolgimento e della realizzazione delle proprie funzioni, l'OdV:

- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e la sua attività non può essere sindacata da alcun altro organismo o struttura della società, fatte salve le ipotesi di inadempienza agli obblighi;
- si colloca, nell'organigramma aziendale, al di fuori di qualsiasi autorità gerarchica di *line,* come organo indipendente;
- il compenso spettante ai componenti dell'OdV, stabilito dal Consiglio di amministrazione, non potrà subire, a partire dal momento della nomina e sino al termine dell'incarico, alcuna variazione, se non quelle determinate da eventuali necessità di adattamento ad indici legali; fuori da questa ipotesi, eventuali incrementi/decrementi del compenso sono ammessi solo in presenza di modificazioni della legge e dell'organizzazione aziendale che comportino un allargamento o una restrizione dei compiti attribuiti all'OdV;
- dovrà essere munito di un'adeguata dotazione di risorse finanziarie per l'efficace svolgimento dei suoi compiti, nonché di una sede stabile e di una casella di posta elettronica, che saranno comunicate a tutti i dipendenti;
- ha libero accesso a tutte le funzioni e le strutture della società, nonché ad ogni documentazione ed archivio, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva, per ottenere ogni informazione o dato reputati rilevanti per lo svolgimento dei compiti previsti dal d. lgs. 231/2001.
- è dotato di una segreteria organizzativa con il compito di raccogliere, classificare e sottoporre all'esame dell'ODV la documentazione seguente:
  - i verbali delle attività di audit effettuate da terze parti indipendenti (enti di certificazione) sui processi sensibili soggetti a certificazione (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000, etc.)
  - i verbali delle attività di audit effettuate da terze parti indipendenti (enti di certificazione) sui bilanci;
  - i verbali d'ispezione di soggetti pubblici redatti in occasione di attività di controllo (G.d.F., ASL, VVFF ecc.);
  - le segnalazioni di origine interna;
  - le segnalazioni di origine esterna ivi comprese eventuali notizie di reato;
  - i verbali delle attività di audit effettuate sui processi sensibili dalla competente funzione interna;
  - la documentazione relativa ad attività di audit effettuate su processi sensibili affidate a consulenti esterni.

L'archiviazione ed il trattamento dei dati saranno condotti nel rispetto del GDPR e della normativa applicabile.

2.8.3.4 ORGANISMO DI VIGILANZA: OBBLIGHI

- L'OdV svolge le proprie funzioni con imparzialità, correttezza e trasparenza.
- L'OdV non svolge alcun ruolo operativo, che ne minerebbe l'autonomia e l'obiettività di giudizio al momento delle verifiche, né esercita alcun potere di ingerenza nella gestione aziendale e, quanto alla vigilanza sull'effettività e l'adeguatezza del Modello, è gravato dal dovere di evidenziarne l'idoneità e l'adeguatezza nel tempo, suggerendo le opportune e necessarie modifiche ed integrazioni, in dipendenza di significative violazioni del Modello, ovvero del Codice etico, di modificazioni dell'assetto societario, organizzativo o dell'attività di impresa, nonché di variazioni del quadro normativo.
- L'OdV è gravato da un obbligo di segnalazione in ordine alla violazione di prescrizioni del Modello, senza poter adottare alcun provvedimento impeditivo, che resta di esclusiva pertinenza del CdA o delle altre funzioni della società, secondo le rispettive competenze.
- All'OdV (e ai suoi eventuali collaboratori, esterni od interni) è fatto divieto di rivelare a terzi estranei alla società tutte le notizie, le informazioni e le decisioni, concernenti l'attività sociale, di cui venga a conoscenza a causa e nell'esercizio delle sue funzioni.
- L'OdV ha l'obbligo di documentare l'attività di ispezione, di controllo, di vigilanza, nonché di istruzione in ordine all'accertamento delle violazioni. Ha altresì l'obbligo di riferire semestralmente, con relazione scritta, al CdA sullo stato di attuazione e di effettività del Modello, proponendo, ove necessario, modificazioni, adattamenti ed integrazioni. Tale informativa viene altresì trasmessa al Collegio sindacale.
- Cura l'archiviazione e la conservazione, presso la propria sede, di ogni documento relativo all'attività espletata ed alla corrispondenza ricevuta ed inviata.
- Al fine di garantire l'assoluta autonomia ed indipendenza dell'OdV, è fatto divieto ai suoi membri di intrattenere con la società o con società del gruppo, anche per interposta persona, rapporti di carattere economico, fatti salvi quelli intrattenuti a condizioni praticate in via ordinaria.

2.8.3.5 ORGANISMO DI VIGILANZA: FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

- Oltre all'obbligo di riferire semestralmente sulla propria attività, l'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal CdA per l'acquisizione di ogni informazione utile relativa alla propria attività di vigilanza ed alla idoneità preventiva del Modello. In ogni caso, il Presidente del Consiglio di Amministrazione può sollecitare, con richiesta motivata, in forma scritta, estratto dei verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione le attività di verifica e controllo che verranno effettuate nel corso dell'anno;

- Presentandosene la necessità, risponde a richieste di chiarimenti del Consiglio di Amministrazione, anche al fine di garantire il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto;
- L'OdV ha l'obbligo di riferire senza ritardo al CdA eventuali violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, ai fini dell'adozione dei provvedimenti conseguenti. Analoga comunicazione è inviata, per quanto di eventuale competenza, al Collegio sindacale.

Nel report semestrale, l'Organismo di Vigilanza deve riportare (a titolo esemplificativo):

• la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'Organismo di Vigilanza durante l'anno;

• eventuali carenze delle procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;

• eventuali nuove aree delle attività dell'Ente a rischio di commissione di reati "231";

• la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati di tali verifiche;

• una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;

• eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;

• un rendiconto delle spese sostenute.

2.8.3.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di tutte le segnalazioni, le informazioni a carattere occasionale e le informazioni a carattere periodico, da parte di soggetti che operano presso la Società ovvero per conto o nell'interesse di questa, nei termini che seguono.

2.8.3.6.1. Segnalazioni

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti ed i partner di CPL sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico previsto dal D. lgs. 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante, inclusa la trasmissione di qualunque informazione o notizia, qualunque ne sia la fonte, attinente alla commissione dei reati previsti dal D. lgs. 231/01 o comportamenti non in linea con il Modello predisposto.

È garantita la riservatezza di tali comunicazioni e il loro anonimato e nessuna conseguenza negativa di alcun genere può riverberarsi sul soggetto autore della comunicazione a cagione della comunicazione stessa, eccettuato il caso di segnalazione consapevolmente e deliberatamente falsa e/o calunniosa.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine, può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

2.8.3.6.2. Informazioni Occasionali

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti informative:

- le segnalazioni e/o i provvedimenti aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, relativi a fatti di interesse per la società; come pure le segnalazioni concernenti richieste di assistenza legale inoltrate dal personale alla società per l'avvio di procedimenti penali;
- le segnalazioni riguardanti altresì le controversie amministrative, civili o giuslavoristiche comunque riferibili ad aree di attività esposte al rischio-reato;
- le segnalazioni, provenienti dal personale della società, comunque qualificato, relative alla commissione o al pericolo di commissione di reati o di violazioni delle prescrizioni del Modello; tali segnalazioni, anche in forma anonima, potranno essere inoltrate in forma scritta o per posta elettronica sul corrispondente indirizzo aziendale dell'OdV (alla stregua di un canale all'uopo dedicato) e gli autori delle segnalazioni andranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari, alle sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione;
- gli eventuali aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere inviate:

- per posta elettronica al seguente indirizzo email: odv@cpl.it;
- per posta ordinaria (scrivendo sulla busta la dicitura "Riservata") indirizzata a: Organismo di Vigilanza c/o CPL Concordia – Via A. Grandi 39, 41033 Concordia s/S. (Modena) -.

Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali le informazioni devono raggiungere un elevato livello di dettaglio ed essere ad ampio raggio, comprendendo in specie (sempre a titolo esemplificativo):

• le informazioni relative alle attività di monitoraggio e di controllo svolte, con i relativi esiti;

• i rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto, del Modello e del codice etico;

• le notizie relative a pratiche non conformi alle norme di comportamento indicate nel Modello;

• gli eventuali ordini ricevuti dal superiore livello gerarchico e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, il codice etico o il Modello;

• le eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;

• le eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili.

2.8.3.6.3. Informazioni a carattere periodico

Devono essere obbligatoriamente trasmessi all'OdV i report (*flussi informativi a carattere periodico*) da parte dei Responsabili del Controllo in ordine ai presidi organizzativi attivati ed eseguiti, nonché sullo stato complessivo di adeguatezza e di attuazione di tali presidi deputati a prevenire il rischio-reato nelle aree di propria competenza. L'indicazione specifica dei singoli flussi e la relativa periodicità sono indicati all'interno di un'apposita istruzione aziendale, di cui all'Allegato 12.

I Responsabili del Controllo dovranno, invece, comunicare tempestivamente variazioni organizzative, gestionali e nella normativa aziendale di rilievo ai fini dell'efficacia del Modello.

2.8.3.7 MODALITÀ DI INOLTRO DELLA REPORTISTICA E DEI FLUSSI INFORMATIVI

La reportistica e i flussi informativi vengono effettuati, salvo motivate eccezioni, in forma elettronica, con il ricorso a tecniche che ne impediscono, in tutto o in parte, la contraffazione, l'alterazione o la soppressione.

2.9. RAPPORTI CON LE SOCIETÀ CONTROLLATE

CPL CONCORDIA, nella posizione di società controllante e nell'esercizio del potere di indirizzo e di coordinamento (art. 2497 ss. c.c.), sollecita le società controllate:

- ad adottare ed efficacemente attuare, in piena autonomia, il Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al d. lgs. 231/2001, tenendo conto delle proprie dimensioni, della natura dell'attività e delle potenziali aree a rischio-reato;
- ad istituire i correlativi organismi di vigilanza, nei quali non potranno assumere la carica di componenti coloro che lo sono nell'OdV della società controllante o che lo siano stati nell'ultimo quinquennio.

Qualora l'adozione di un proprio Modello (e la conseguente nomina di un OdV) sia evidentemente incompatibile con le norme applicabili (società di diritto estero) e/o con le risorse a disposizione, le società controllate dovranno comunque dotarsi di un proprio sistema di controllo efficace ed attuabile, proporzionato al livello di rischio proprio della società.

In relazione alle *attività a rischio-reato individuate nel presente Modello, espletate, con il supporto di società controllate, sprovviste del Modello di organizzazione e di procedure autonome*, (in virtù della sottoscrizione di contratti o di specifiche deleghe), le società controllate sono tenute

all’osservanza dei principi del presente Modello e delle procedure applicabili che, pertanto, andranno poste nella loro conoscenza.

La suddivisione delle società controllate nelle due categorie è riportata in Allegato 1.

CPL CONCORDIA Group
SINCE 1899

Via Achille Grandi, 39 - 41033 Concordia s/S (MO)
Tel: +39 0535 616111 | Mail: info@cpl.it

www.cpl.it CPL Concordia
CPL CONCORDIA cpl_concordia