CSC Costruzioni Serbatoi Collaudati S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Revisione aprile 2024

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA 4

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche 4

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001 4

1.3 I Reati Presupposto 5

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto 6

1.5 Delitti tentati 9

1.6 Le Condotte Esimenti 9

1.7 Le Linee Guida 9

2. IL PRESENTE MODELLO 11

2.1 CSC Costruzioni Serbatoi Collaudati S.r.l. 11

2.2 Il presente Modello 11

2.2.1 Le finalità del Modello 11

2.2.2 La costruzione del Modello 11

2.2.3 Il concetto di rischio accettabile 11

2.2.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione 12

2.2.5 L'adozione del Modello 13

2.3 I documenti connessi al Modello 13

2.4 Gestione delle risorse finanziarie 13

2.5 Diffusione del Modello 13

2.5.1 Destinatari 13

2.5.2 Formazione ed Informazione del Personale 14

2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello 14

2.6 *Whistleblowing* 15

2.6.1 La normativa 15

2.6.2 Il contenuto della segnalazione, oggetto della segnalazione e verifica e canali di segnalazione 15

2.6.3 La tutela del whistleblower 15

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI CSC 17

3.1 Il Modello di *governance* di CSC 17

3.2 Il sistema di controllo interno di CSC 17

3.3 Principi generali di controllo in tutti i Processi a Rischio Reato 17

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 18
4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza 18
4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza 19
4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione 19
4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza 19
4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 19
4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza 20
4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza 20
4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 20
4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza 21
5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE 23
5.1 Principi generali 23
5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio 24
5.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni 24
5.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti 25
5.4.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale 25
5.4.2 Dirigenti 26
5.5 Consiglio di Amministrazione 26
5.6 Sindaco Unico 27
5.7 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni 27
5.8 Registro 27
5.9 sanzioni relative al whistleblowing 27

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, per brevità, anche "**D.Lgs. n. 231 del 2001**" o il "**Decreto**"), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità, a carico delle persone giuridiche[1] (di seguito, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

(i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**");

(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"[2].

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

---

[1] L'articolo 1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti Destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

[2] Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

- **(i)** reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001. L'articolo 25 è stato integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 e ulteriormente integrato e modificato dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3. Gli articoli 24 e 25 sono stati integrati e modificati dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e, da ultimo dalla L. n. 137 del 09/10/2023;
- **(ii)** delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*;
- **(iii)** delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, integrato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- **(iv)** delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- **(v)** delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis.1*;
- **(vi)** reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter,* successivamente integrato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190, poi modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, dal D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 e da ultimo dalla Legge del 9 gennaio 2019, n. 3;
- **(vii)** delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater;*
- **(viii)** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*.1, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;
- **(ix)** delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquies*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, successivamente integrato dall'articolo 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
- **(x)** reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "*Responsabilità dell'ente*";
- **(xi)** reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*;
- **(xii)** reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal D.Lgs n. 231 del 2007, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
- **(xiii)** delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*;
- **(xiv)** delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'articolo 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*[3];

[3] Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

(xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. n. 121 del 2011, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*, successivamente integrato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;

(xvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";

(xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*, successivamente integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;

(xviii) reati di razzismo e xenofobia, introdotti dall'articolo 5 della Legge 20 Novembre 2017, n. 167, c.d. Legge Europea 2017, recante le "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*terdecies*;

(xix) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati introdotta dall'articolo 5 comma 1 della Legge 3 maggio 2019, n. 39 recante la "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quaterdecies*;

(xx) reati tributari, introdotti dall'articolo 39 del Decreto Legge 26 ottobre 2019 n. 124, recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*", che ha inserito nel D. Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquiesdecies*. L'art. 25-*quinquiesdecies* è stato modificato e integrato dal D.Lgs. 14 luglio del 2020, n. 75;

(xxi) reati di contrabbando, introdotti dall'art. 5 del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*sexiesdecies*.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

(a) sanzioni amministrative pecuniarie;
(b) sanzioni interdittive;
(c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
(d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Più in dettaglio, la prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)[4] tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di

[4] Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: "S*e in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*".

Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "*quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato.* (…) *Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*".

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	**Presupposti**
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi *e* l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; *ovvero* • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *ovvero* • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *e* • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- "*l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*"; ovvero
- "*in caso di reiterazione degli illeciti*"[5].

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- "*l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso*";
- "*l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*";
- "*l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca*".

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*" (articolo 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(a) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

[5] Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, "*si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva*".

(b) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.6 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"**Organismo di Vigilanza**" o l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni

sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 di Confindustria (di seguito, per brevità, definite le "**Linee Guida**").

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il codice etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e - sebbene successivi all'emanazione delle Linee Guida - la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere formato dai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
    - autonomia e indipendenza;
    - professionalità;
    - continuità di azione;

- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

2. IL PRESENTE MODELLO

2.1 CSC Costruzioni Serbatoi Collaudati S.r.l.

CSC Costruzioni Serbatoi Collaudati S.r.l. (d'ora innanzi, per brevità, "**CSC**" o la "**Società**") è una società del gruppo Baglioni, gruppo *leader* nei recipienti a pressione per sistemi ad aria compressa.

CSC ha per oggetto, tra le altre attività, la lavorazione e lo stampaggio della lamiera, la produzione di manufatti derivati, le lavorazioni meccaniche e di carpenteria in genere nonché apparecchiature frigorifere di vario genere.

2.2 Il presente Modello

2.2.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da CSC, sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto o nell'interesse di CSC, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree a rischio reato", 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 coloro che operano con CSC che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che CSC non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui CSC fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività della Società.

2.2.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

(i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e svolgimento di interviste con i responsabili di CSC informati sulla struttura e le attività dello stesso, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni, nonché esame dei processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;

(ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**");

(iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;

(iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo della Società finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.2.3 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. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di stabilire 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 Decreto, 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.

2.2.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

CSC ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di *governance* 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 Decreto.

In particolare, il Modello di CSC è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da una "**Parte Speciale**", in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e ritenuti rilevanti per la Società.

La Parte Speciale contiene una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate, la descrizione delle principali modalità di commissione delle fattispecie di reato rilevanti con riferimento a ciascuna Area a Rischio Reato, nonché le regole di comportamento generali, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto e, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da CSC e della sua storia, sono state considerate rilevanti le seguenti categorie di reato:

a. corruzione (tra privati e nei confronti della Pubblica Amministrazione), nonché altri reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24, 25 e 25-*ter*, lettera s-*bis,* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
b. delitti in materia di criminalità organizzata richiamati dall'articolo 24-*ter* del D.Lgs. n. 231 del 2001 e reati transnazionali di cui alla Legge 146 del 2006;
c. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento richiamati dall'articolo 25-*bis* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
d. delitti contro l'industria e il commercio richiamati dall'articolo 25-*bis1* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
e. delitti contro la personalità individuale richiamati dall'articolo 25-*quinquies* del D.Lgs n. 231 del 2001;
f. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'articolo 25-*septies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
g. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio richiamati dall'articolo 25-*octies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
h. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria richiamato dall'articolo 25-*decies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
i. reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. n. 121 del 2011, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*, successivamente integrato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;
j. impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare richiamato dall'articolo 25-*duodecies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
k. reati tributari richiamati dall'articolo 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. n. 231 del 2001.

La Società e l'Organismo di Vigilanza valuteranno periodicamente la completezza del Modello e la sua capacità di prevenire i reati in considerazione dell'attività in concreto svolta dalla Società e – ove dovessero riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell'elenco sopra riportato siano divenute nel frattempo rilevanti per la

Società – promuoveranno il tempestivo aggiornamento del Modello.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello di CSC e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività della Società, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.2.5 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare dal Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001, ovvero nel frattempo ritenuti rilevanti in considerazione dell'attività svolta da CSC.

2.3 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico del Gruppo Baglioni contenente i principi e i valori a cui la Società si ispira, oltre che i principi di comportamento con i Terzi (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico**");
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigramma, etc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.
  (Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure**").

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

2.4 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 2.3, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, CSC ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

In particolare, qualsiasi pagamento o utilizzo di risorse finanziarie è soggetto a specifiche procedure autorizzative interne a CSC.

2.5 Diffusione del Modello

2.5.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà organizzativa ed operativa di CSC e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio scopo e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

È obiettivo di CSC garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

2.5.2 Formazione ed Informazione del Personale

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informazione verso i Destinatari sono gestite dalla Funzione amministrazione e finanza di Baglioni S.p.A. in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con le altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. L'adozione del presente Modello e il suo relativo aggiornamento sono comunicate tramite e-mail a tutte le risorse presenti in sede. A tale proposito, all'interno di tale e-mail di comunicazione di avvenuta adozione/aggiornamento, è presente un collegamento ipertestuale alla cartella di rete presente nella *intranet* aziendale, denominata "Modello 231", in cui è presente una copia del Modello – Parte Generale e Parte Speciale – e del Codice Etico.
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso modalità *e-learning*, nonché attraverso incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'adeguata informazione dei Destinatari con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è archiviata - presso la sede della Società - una copia in formato cartaceo di tutti i documenti che compongono il Modello, aggiornati, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

CSC prevede altresì la diffusione del Modello alle controparti contrattuali, ai fornitori, ai clienti, ai *partners* commerciali e ai terzi in genere (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) nonché alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di CSC del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nel testo contrattuale sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di CSC, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale e nel Codice Etico, nonché si

obbligano a non commettere e a far sì che i propri Apicali o Sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto da cui possa derivare un possibile coinvolgimento di CSC.

2.6 *Whistleblowing*

Con l'espressione whistleblowing si intende la disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.
La finalità della segnalazione è quella di portare a conoscenza della circostanza i soggetti destinatari della stessa previsti dal modello e dalla procedura allegata al medesimo secondo le modalità dallo stesso disciplinate.

2.6.1 La normativa

La materia, già in precedenza disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati è stata estesa e specificamente disciplinata, anche per il settore privato, dalla legge 179/2017 del dicembre 2017 e dal successivo D.Lgs 24 del 10 marzo 2023.
A tutela dei soggetti denuncianti la nuova previsione introdotta dalla legge D.Lgs 24 stabilisce:
• l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
• il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
• l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

2.6.2 Il contenuto della segnalazione, oggetto della segnalazione e verifica e canali di segnalazione

Tali aspetti vengono dettagliatamente disciplinati nell'allegata procedura specifica.

2.6.3 La tutela del whistleblower

L'identità del whisteblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.). L'identità del whisteblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:
- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.
Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'O.d.V., che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:
a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
b) all'Amministratore Delegato, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI CSC

3.1 Il Modello di *governance* di CSC

CSC è una società del gruppo manifatturiero Baglioni, *leader* nei recipienti a pressione per sistemi ad aria compressa.

L'amministrazione della Società è affidata al Consiglio di Amministrazione il quale è dotato di tutti poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

Il sistema di controllo della Società è svolto da un Sindaco Unico.

3.2 Il sistema di controllo interno di CSC

CSC ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e la struttura delle procedure aziendali;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il "*corpus*" normativo e regolamentare nazionale quando applicabile.

3.3 Principi generali di controllo in tutti i Processi a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici descritti nella Parte Speciale del presente Modello, CSC ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutti i Processi a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza**: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri**: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne**: l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità**: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata o comunque facilmente rinvenibile.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

(a) autonomia e indipendenza;
(b) professionalità;
(c) continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero il Consiglio di Amministrazione. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti gestionali, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio[6].

Continuità d'azione

L'OdV deve:
- svolgere in modo continuativo, anche per il tramite delle funzioni interne aziendali, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, agendo con la dovuta continuità nell'attività di vigilanza, con adeguato impegno e poteri di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

[6] Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di CSC è nominato dal Consiglio di Amministrazione quale organo collegiale che garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione ed il soddisfacimento del requisito della professionalità.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:
- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:
- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con decisione del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Sindaco Unico della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:
a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Consiglio di Amministrazione o il Sindaco Unico della Società.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'attuazione/implementazione del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;

- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali. In particolare, segnalare la necessità di redigere nuove sezioni della Parte Speciale al fine di meglio prevenire la commissione di Reati Presupposto nel frattempo divenuti rilevanti per CSC;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro aggiornamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nella Parte Speciale dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre CSC al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (compresi i flussi informativi di cui al successivo paragrafo 4.7) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con Terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'attuazione/implementazione del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di CSC ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni periodiche ed informazioni al verificarsi di particolari eventi.

Fermo restando quanto previso al precedente paragrafo 2.6, nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla violazione del Modello, nonché quelle relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 o di pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da CSC;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni all'OdV relative alla violazione del Modello, nonché quelle relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente.

Oltre alle segnalazioni periodiche sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti svolgimento di indagini/procedimenti che vedano coinvolta CSC o i Destinatari del Modello;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Sindaco Unico) e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni che vedano coinvolti CSC o i Destinatari del Modello, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità di CSC o dei Destinatari del Modello per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Sindaco Unico in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni dell'Assemblea Soci e delle decisioni del Sindaco Unico in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza delle informazioni di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV – a propria discrezione – potrà individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione l'istituzione di specifici flussi periodici con indicazione dei relativi responsabili, nell'ottica di ottenere informazioni utili ai fini della vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché di individuare eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, proponendo i relativi correttivi.

4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche, laddove rilevanti, connesse alle attività svolte dal medesimo OdV in relazione ai propri compiti;

- relazionare, con cadenza semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV predispone poi, in occasione dell'inizio di ciascun esercizio, una relazione annuale in cui ripercorre sinteticamente l'attività svolta nel precedente esercizio e comunica il piano annuale delle attività che intende svolgere. L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e dal Sindaco Unico per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

(i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi sensibili qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;

(ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:

   a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
   b) dare indicazione per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Sindaco Unico qualora la violazione riguardi il Consiglio di Amministrazione.

5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

5.1 Principi generali

CSC prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Ai sensi dell'articolo 2106 del codice civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema sanzionatorio integra le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Industrie Metalmeccaniche private e della Installazione di impianti, applicato sia all'organico con qualifica non dirigenziale sia all'organico con qualifica dirigenziale (di seguito, anche il "**CCNL**").

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dalle relative Procedure, da parte dei lavoratori subordinati - ivi inclusi i Dirigenti - di CSC, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi della normativa in vigore e delle disposizioni contrattuali. Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con CSC e comporta azioni di carattere sanzionatorio. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) vìoli le norme e le disposizioni previste dal Modello e nelle relative Procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

Si precisa, infine, che l'applicazione delle sanzioni descritte nel presente sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte da CSC in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. n. 231 del 2001, è necessario che il Modello individui i comportamenti sanzionabili in quanto idonei a realizzare fattispecie di reato, nonché le relative sanzioni.

Ciò in quanto l'articolo 6, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello*".

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di probabilità che determinati comportamenti possano configurare specifiche ipotesi di reato.

Si è, pertanto, creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanzioni tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 è esercitato (in qualità di "Datore di Lavoro"), dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, a seguito di segnalazione e valutazione della medesima, proveniente da ogni altra persona cui sono e/o verranno attribuiti i relativi poteri.

In particolare, il potere disciplinare verrà esercitato, nei confronti dei lavoratori dipendenti, in forza dell'art. 2106 del Codice Civile e, nei confronti dei Terzi del Modello, in forza di specifiche clausole contenute all'interno dei contratti stipulati con i medesimi.

5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che al fine di tutelare l'integrità dell'ente, effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 attraverso i canali previsti ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'effettuazione di Segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
- l'omissione delle verifiche e dei controlli previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 nel caso in cui i soggetti individuati quali destinatari della segnalazione ricevano una Segnalazione circostanziata di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

5.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a CSC;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ad eventuali precedenti attribuiti al soggetto autore della condotta illecita;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della Legge 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei Lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

5.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

L'articolo 2104 del codice civile, individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni di natura legale, contrattuale, nonché le direttive impartite dal Datore di Lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (su cui *infra*).

Il sistema sanzionatorio, in ogni caso, deve rispettare i limiti al potere disciplinare del Datore di Lavoro imposti dallo Statuto dei Lavoratori e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema sanzionatorio deve essere conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione nei confronti dei Destinatari;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata alla contrattazione collettiva di settore;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, in modo da permettere al soggetto nei cui confronti è indirizzata la contestazione di esercitare il proprio diritto di difesa (ai sensi di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 3 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati dalla Legge e/o dal CCNL sopra indicato, stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

5.4.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

CSC applica, come già sopra evidenziato, ai propri dipendenti in posizione non dirigenziale, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle Industrie Metalmeccaniche private e della Installazione di impianti.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti di CSC ai sensi del CCNL possono consistere in:

1) richiamo verbale;
2) ammonizione scritta;
3) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
5) licenziamento senza preavviso.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di CSC nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL, dalle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i

comportamenti sanzionabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di CSC ai fini del presente sistema sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti da CSC stessa come illeciti disciplinari, sono:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure a titolo colposo;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, a titolo doloso;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, a titolo doloso, nel caso di consumazione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per la violazione del Modello deve essere preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente punto.

5.4.2 Dirigenti

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, al personale in posizione "dirigenziale" sono applicabili le sanzioni disciplinari previste per violazioni del Modello e delle relative Procedure nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

La maggiore gravità delle sanzioni irrogabili nei confronti nei lavoratori con qualifica dirigenziale rispetto al resto del personale, per la medesima violazione, trova la propria ragion d'essere nel maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di "Dirigente", CSC tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Qualora la violazione del Modello determini la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione sarà individuata nel licenziamento per giusta causa.

È sanzionabile con i provvedimenti disciplinari di cui sopra, il Dirigente che commetta una Violazione o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

5.5 Consiglio di Amministrazione

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2 da parte di uno o più degli Amministratori di CSC, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico per le opportune valutazioni.

Gli Amministratori sono tenuti a informare tempestivamente la Società in caso di rinvio a giudizio per una delle casistiche di cui al comma precedente.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in sua vece, altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito agli opportuni provvedimenti.

5.6 Sindaco Unico

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2 da parte del Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni.

Il Sindaco Unico è tenuto a informare tempestivamente la Società in caso di rinvio a giudizio per una delle casistiche di cui al comma precedente.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio del Sindaco Unico, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito agli opportuni provvedimenti.

5.7 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, CSC ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti dei medesimi che prevedano: (**a**) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello da parte di CSC, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto da cui possa derivare un coinvolgimento anche indiretto per CSC; (**b**) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.8 Registro

La Società adotta un registro (di seguito anche il "**Registro**") nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 2. L'iscrizione a tale Registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati, salvo diversa decisione del Consiglio di Amministrazione.

I dati inseriti all'interno del Registro saranno conservati da CSC per il periodo di tempo necessario ai fini della decorrenza delle prescrizioni relativamente ai diritti azionabili in relazione alle Violazioni commesse.

5.9 sanzioni relative al whistleblowing

La violazione delle prescrizioni di cui all'art. 2 Dlgs. 24/2023 costituiscono illecito disciplinare se commesse da dipendenti della società o contrattuale se commessi da soggetti esterni.
In particolare, si riportano le predette violazioni:

- l'accertata commissione di ritorsioni o quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero il fatto che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 D.Lgs. 24/2023, nonché il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute

si provvederà ad applicare nei confronti del soggetto che ha posto in essere anche solo una delle suddette fattispecie le misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono, in funzione della relativa posizione aziendale ricoperta.