

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 1 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001



CFS FACILITY SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL D.LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23/12/2025

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 2 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	4
2. I REATI CONTESTABILI EX DLGS 231/2001.....	4
2.1 Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni	4
<i>I Reati attualmente previsti dal Decreto appartengono alle seguenti categorie:.....</i>	4
3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	5
4. I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	6
4.1. Il concorso di persone nel reato	6
5. LE SANZIONI PREVISTE PER L'ENTE.....	6
6. SCOPO E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	7
7. LE LINEE GUIDA DETTATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI BASI DEL MODELLO.....	8
7.1 Linee guida emanate da Confindustria.....	8
8. CFS FACILITY SRL.....	8
8.1. La governance di CFS.....	9
8.2 Il Sistema di Controllo Interno della Società.....	9
9. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CSF FACILITY SRL E SUCCESSIVI AGGIORNAMENTI.....	9
9.1 Funzione e finalità del Modello di CFS.....	9
9.2 I Destinatari del Modello di CFS.....	10
9.3 Struttura e contenuti del Modello di CFS.....	10
9.4 La diffusione del Modello.....	13
9.4.1 Formazione e Informativa al personale.....	13
9.4.2 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	13
10. APPROVAZIONE DEL MODELLO E SUOI AGGIORNAMENTI.....	14
11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
11.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	14
11.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	15
11.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione	15

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 3 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

11.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza	16
11.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	16
11.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza	17
11.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	17
11.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	17
11.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	18
12. II WHISTLEBLOWING – CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA, DIVIETO DI RITORSIONE E SISTEMA DISCIPLINARE- ART. 6, COMMA 2-BIS del D.Lgs. 231/2001.....	19
13. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	20
13.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	21
13.2 Organo Amministrativo	22
13.3 Sanzioni nei confronti dei “Terzi Destinatari”	22

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 4 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto" o anche "D.Lgs. 231/01"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico enti forniti di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli "**Enti**")¹ per alcuni **reati** tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse o vantaggio (di seguito anche "**Reati**"):

- da **persone fisiche** che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (denominati "**soggetti apicali**");
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, (denominati "**soggetti sottoposti**") se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza di questi ultimi.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il fatto, ed è autonoma. L'Ente può quindi essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è stata individuata ovvero non è imputabile.

Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

2. I REATI CONTESTABILI EX DLGS 231/2001

2.1 Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni

I Reati attualmente previsti dal Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24) - Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25)²;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-*bis* del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter* del Decreto);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis* del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-*bis.1* del Decreto);

¹ Sono invece esclusi dall'applicazione del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati.

² Rubrica così modificata dall'art. 9, comma 2-ter, D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 2024, n. 112. P.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 5 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

- f) **Reati societari** (art. 25-*ter* del Decreto);
- g) **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater* del Decreto);
- h) **Pratiche di mutilazione di organi genitali femminili** (art. 25-*quater.1* del Decreto);
- i) **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinqies* del Decreto);
- j) **Abusi di mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto);
- k) **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-*septies* del Decreto);
- l) **Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-*octies* del Decreto);
- m) **Art. 25-*octies.1*. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (art. 25-*octies.1*. del Decreto);
- n) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies* del Decreto);
- o) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies* del Decreto);
- p) **Reati ambientali** (art. 25-*undecies* del Decreto);
- q) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- r) **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-*terdecies* del Decreto);
- s) **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- t) **Reati tributari** (Art. 25-*quinqiesdecies* del Decreto);
- u) **Contrabbando** (Art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- v) **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
- w) **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-*duodevicies* del Decreto);
- x) **Delitti contro gli animali** (Art. 25-*undevicies* del Decreto);
- y) **Reati transnazionali** (art. 10 della legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- z) **Dlgs 129/2024 (Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937).**

3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/01, i reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- b. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c. l'ente risponde solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (norme del codice penale che disciplinano i reati commessi all'estero; qualora la legge preveda che l'autore del comportamento illecito sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente medesimo);
- d. l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 6 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

4. I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Nel caso di commissione di uno dei Reati, l'Ente può essere considerato responsabile se il Reato è stato commesso dai "soggetti apicali" o dai "soggetti sottoposti".

Inoltre, il Reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Con riferimento ai reati colposi, quali l'omicidio o le lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 25-*septies* del Decreto) e taluni reati ambientali di natura contravvenzionale (ex art. 25-*undecies* del Decreto), l'interesse e/o il vantaggio dell'Ente non andranno riferiti all'evento (quale, a titolo di esempio, la morte del lavoratore) ma alla condotta causativa di tale evento, purché consapevole e volontaria, finalizzata a favorire l'ente. L'interesse e/o il vantaggio potranno quindi ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività conseguenti alla mancata adozione delle necessarie tutele infortunistiche o ambientali imposte dall'ordinamento.

L'Ente non risponde invece se il Reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi.

4.1. Il concorso di persone nel reato

In termini generali occorre ricordare, anche al fine di favorire una specifica attività di formazione sul tema, che l'Ente potrebbe essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/01 anche laddove la commissione del reato presupposto, commesso nel suo interesse o vantaggio, sia avvenuta con le modalità del concorso eventuale nel reato, ai sensi dell'art. 110 e seguenti del codice penale.

Affinché si abbia compartecipazione criminosa, è sufficiente che il concorrente abbia fornito un contributo causale rilevante alla commissione del reato, quantomeno attraverso il rafforzamento della volontà di commettere il reato in capo agli altri partecipanti, mentre non è sufficiente che il concorrente si limiti meramente a condividere i propositi criminali altrui.

Sotto il profilo psicologico, l'elemento soggettivo del concorso richiede, da un lato, la coscienza e volontà dello specifico reato e, dall'altro, la volontà di concorrere con altri alla sua realizzazione. È da tenere presente, tuttavia, che la responsabilità concorsuale può configurarsi anche nel caso in cui il soggetto, non abbia la piena consapevolezza dei propositi criminali del concorrente ma, essendo a conoscenza di elementi che lo inducono a ritenere possibile la commissione di un illecito penale, offra, ciò nonostante, un contributo causalmente apprezzabile alla commissione del reato.

5. LE SANZIONI PREVISTE PER L'ENTE

Il sistema sanzionatorio introdotto dal D.Lgs. 231/01 prevede, in relazione al compimento dei reati sopra elencati l'applicazione all'ente delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzione pecuniaria, che può arrivare fino a circa 1,5 milioni di euro;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto illecito;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni interdittive** sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 7 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

Le sanzioni interdittive possono incidere pesantemente sull'attività dell'ente e possono essere applicate quali misure cautelari, anche prima della sentenza di condanna.

È importante notare che, per alcuni delitti di corruzione, la durata delle interdittive è compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il reato è commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e vigilanza degli apicali.

6. SCOPO E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Presupposti affinché un Ente possa incorrere in tale responsabilità sono:

- che un soggetto che riveste posizione apicale all'interno della sua struttura ovvero un sottoposto abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- che il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) costituisca espressione della politica aziendale ovvero quanto meno derivi da una "colpa di organizzazione".

Da ciò deriva che non è prefigurabile una responsabilità dell'Ente ove la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, ovvero nell'ipotesi in cui all'ente non sia imputabile alcuna "colpa organizzativa".

L'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce un presupposto indispensabile per l'Ente al fine di poter beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, tuttavia non costituisce un obbligo.

Il Modello costituisce l'insieme di regole, principi, procedure e controlli di cui si dota l'Ente al fine di prevenire la commissione dei Reati.

Il Decreto non disciplina le caratteristiche del Modello, ma si limita a prevedere che in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati, i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- **individuare le attività** nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- **individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- **prevedere obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (Organismo di Vigilanza);
- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo;
- prevedere **canali di segnalazioni circostanziate** di condotte illecite o di violazioni del modello organizzativo e garantire la riservatezza e la tutela giuslavoristica dell'identità del segnalante;
- **prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività** nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

 Modello ex D.Lgs. 231/2001	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 8 di 22

7. LE LINEE GUIDA DETTATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI BASI DEL MODELLO

Il D.Lgs. 231/01 prevede che il modello organizzativo possa essere adottato "sulla base" di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti tra cui le linee guida emanate da Confindustria;

7.1 Linee guida emanate da Confindustria

Le linee guida emanate da Confindustria, approvate dal Ministero di Giustizia in data 28 giugno 2004, così come nel tempo aggiornate, suggeriscono, tra l'altro:

- l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Il sistema delineato non può però ridursi ad un'attività *una tantum*, ma deve tradursi in un processo continuo, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale. A tal proposito, le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo suggerito da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure (manuali ed informatiche);
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale, sua formazione ed addestramento.

In particolare, le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello organizzativo e delle norme del codice etico;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, ossia autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione;
- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei modelli.

8. CFS FACILITY SRL

La Società **CFS Facility Srl** (di seguito in breve, anche "CFS" o "Società") è stata costituita il giorno 11 giugno 2019 con atto del notaio De Blasi di Voghera tramite la realizzazione di una newco, veicolo destinato a ricevere il ramo di azienda proveniente dalla Società cooperativa di consumo fra ferrovieri e la successiva acquisizione del ramo di azienda della ditta Stucchi Srl.

CFS svolge prevalentemente attività di progettazione e manutenzione impianti di generazione Calore, Climatizzazione, condizionamento, e refrigerazione oltre a impianti di sollevamento di persone e cose per mezzo di ascensori, montacarichi, scale mobili e simili ai sensi del D.M. 37/2008.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 9 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

L'azienda è dotata delle seguenti certificazioni e attestazioni:

- Certificazione TUV Rheinland n. 39 001701910 del 02/08/2024 del proprio Sistema Qualità Aziendale, ai sensi della norma UNI EN ISO 9001-2015;
- Certificazione F-GAS Bureau Veritas n. IT293896 del 04.11.2019;
- Attestazione SOA GROUP n. 33839/11/00 del 12.05.2025 Cat. OS28 classifica III.

8.1. La governance di CFS

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale.

Il Consiglio di Amministrazione, composto da 3 membri (un Presidente, un Vicepresidente e un Consigliere), riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario.

Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria e ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano in modo tassativo all'Assemblea.

CFS ha affidato il controllo contabile ad una società di revisione legale dei conti.

8.2 Il Sistema di Controllo Interno della Società

Nella costruzione del Modello di CFS si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, e in particolare, di:

- **Statuto** – che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Sistema organizzativo** – composto delle strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità.
- **Sistema delle deleghe e delle procure** – che riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali della Società in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno ed idonei a vincolare la Società.
- **Sistema delle norme** – costituito da policy, procedure, istruzioni operative, regole interne e da tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni esistenti.
- **Codice Etico** – costituito da un insieme di regole di comportamento, principi e valori di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con CSF, devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione di specifiche misure sanzionatorie.

9. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CSF FACILITY SRL E SUCCESSIVI AGGIORNAMENTI

9.1 Funzione e finalità del Modello di CFS

CFS ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello in conformità al Decreto per prevenire il rischio di commissione dei Reati e fornire a coloro che operano all'interno della struttura aziendale, ovvero che entrano in contatto con essa, uno strumento volto ad assicurare che i rispettivi comportamenti siano improntati ai criteri di eticità e correttezza che caratterizzano l'attività della Società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 10 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

CFS ritiene infatti che l'adozione di tale Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i Destinatari (come di seguito definiti), affinché tengano, nello svolgimento delle proprie attività, comportamenti corretti e rispettosi di apposite regole, idonee a prevenire il rischio di commissione dei Reati contemplati nel Decreto stesso.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire, e ragionevolmente limitare, i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo ai rischi collegati alle condotte illegali;
- fare acquisire a tutti coloro che operano in nome e per conto di CSF nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza dell'eventualità di commettere, ove risultino violate le disposizioni riportate nel modello, un reato passibile di sanzioni penali e/o amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di CFS;
- ribadire che la Società non ammette comportamenti illeciti;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo e una vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

9.2 I Destinatari del Modello di CFS

I soggetti destinatari del presente Modello sono:

- componenti dell'Organo Amministrativo e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in CFS;
- dirigenti e gli altri dipendenti di CFS (di seguito, collettivamente, i "**Dipendenti**"); nonché
- tutti coloro che collaborano con CFS in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o che operino, direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente), per conto di CFS (a titolo esemplificativo, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.) (di seguito, collettivamente, i "**Terzi Destinatari**");

tutti i soggetti sopra menzionati, di seguito, collettivamente, i "**Destinatari**".

9.3 Struttura e contenuti del Modello di CFS

CFS nella definizione e successivo aggiornamento del proprio Modello ha proceduto alla:

- definizione di un Codice Etico;
- identificazione - attraverso l'analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, ecc.) - delle attività/aree "sensibili" (di seguito, anche "Aree a Rischio Reato"), con riferimento ai reati richiamati dal Decreto;
- esame (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati) delle attività/Aree a Rischio Reato, cioè delle aree nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/01, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai Dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto;
- individuazione ed analisi delle procedure di controllo esistenti e relative responsabilità nonché delle modalità di gestione delle risorse finanziarie e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate - con riferimento alle attività/aree "sensibili" - alla riduzione del rischio di commissione del reato;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 11 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

- definizione di un sistema di segnalazione Whistleblowing;
- sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

Struttura del Modello

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 CFS è costituito da:

- una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine del Modello stesso;
- una "**Parte Speciale 1**" suddivisa in Sezioni che fanno riferimento alle diverse categorie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 e ritenute rilevanti per la Società; per ciascuna categoria di reato presupposto viene fornita una sintetica descrizione delle norme di comportamento generale implementate dalla Società;
- una "**Parte Speciale 2**" contenente l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione dei controlli preventivi implementati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ritenuti rilevanti per la Società.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione/aggiornamento del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da CFS della sua storia, **sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie:**

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto);
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24-bis del Decreto);
- **Delitti di Criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto);
- **Reati Societari** (art. 25-ter del Decreto);
- **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto);
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto);
- **Reati Tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);

mentre sono state considerate **non rilevanti** le **seguenti fattispecie:**

- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-1 bis del Decreto);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 12 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 del Decreto);**
- **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);**
- **Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);**
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);**
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e di trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies 1 del Decreto);**
- **Delitti in violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);**
- **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);**
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo; esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);**
- **Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);**
- **Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);**
- **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);**
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto);**
- **Reati transnazionali (L. 146/2006);**
- **Delitti contro gli animali.**

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

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- **Codice Etico** contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di CFS nei confronti dei Destinatari del Modello stesso;
- **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 dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, etc.);
- **sistema di norme**, policy, procedure, istruzioni operative, regole interne e di tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni esistenti.

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

Sistema di Controllo sulla Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

CFS è impegnata a supportare appropriate condizioni di impiego dei dipendenti e di lavoro, come previsto nel Codice Etico.

Conformemente al D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, la società ha redatto il Documento di Valutazione dei Rischi che viene aggiornato con la periodicità richiesta e ha posto in essere le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 13 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

9.4 La diffusione del Modello

Il presente Modello rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei 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 oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

9.4.1 Formazione e Informativa al personale

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

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la 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 Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti - tramite email - viene trasmesso il Modello unitamente a un modulo da restituire, in cui gli stessi ne confermano la ricezione e di impegnarsi ad osservare i contenuti della normativa citata;
- una specifica attività di formazione: l'attività di formazione "continua" è obbligatoria e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, presso le bacheche aziendali è data indicazione del fatto che Modello è disponibile e liberamente consultabile presso l'archivio in Amministrazione.

9.4.2 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

La Società prevede altresì la diffusione del Modello ai Terzi, ossia alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di CFS del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/01. 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.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di CFS di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto di quanto previsto dal Decreto, nonché dai precetti contenuti nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico di CFS.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 14 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

10. APPROVAZIONE DEL MODELLO E SUOI AGGIORNAMENTI

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'Organo amministrativo, è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvare e recepire il Modello mediante apposita delibera, nonché di approvare le eventuali modifiche ed aggiornamenti dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione di CFS con specifica delibera, potrà, dunque, aggiornare il Modello in funzione dell'evoluzione della struttura e delle procedure aziendali, delle eventuali modifiche normative e qualora non lo ritenga più adeguato al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'Organismo di Vigilanza potrà suggerire apposite modifiche e/o integrazioni per mezzo di comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita facoltà di apportare integrazioni non di rilievo e modifiche formali al Modello, ovvero meri aggiornamenti che dovessero essere resi necessari da modifiche legislative intercorse.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/01 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- a) autonomia ed indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed 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 Amministrativo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione autonoma e imparziale, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero all'Organo Amministrativo. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, 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 giudizio³.

³ 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, correntemente 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).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 15 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività 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 interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

11.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo di CFS ha ritenuto opportuno optare per una composizione dell'Organismo di Vigilanza di tipo collegiale formata da 1 componente interno e da 2 componenti esterni di cui uno con ruolo di Presidente, aventi le caratteristiche previste per ricoprire tale ruolo (indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione).

L'Organismo viene dotato di adeguate risorse finanziarie funzionali alle esigenze connesse al corretto svolgimento dei compiti allo stesso assegnati (ad esempio: per consulenze specialistiche, ecc.).

L'accettazione della carica da parte di dell'Organismo di Vigilanza costituisce impegno al rispetto (i) del presente Modello e del Codice Etico per tutto quanto riguarda l'Organismo stesso, (ii) del Regolamento eventualmente adottato da quest'ultimo e (iii) più in generale degli obblighi di continuità di azione e di tempestiva informativa all'Organo Amministrativo di qualsiasi circostanza che richieda immediata valutazione da parte del Consiglio medesimo. In questo ambito l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di comunicare tempestivamente anche qualsiasi fatto che determini il venir meno dei richiamati requisiti o che possa costituire giusta causa di revoca o anche solo di sospensione dall'incarico. In caso di morte, decadenza, revoca o rinuncia all'incarico da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla sua sostituzione. Il nuovo membro scadrà insieme a quelli già in carica.

L'Organismo di Vigilanza provvede a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

11.3 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, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 11.4.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 16 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

La revoca di un componente 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 un delitto;
- 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;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera dell'Organo Amministrativo.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Organo Amministrativo nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV.

11.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

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

11.5 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'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre all'Organo Amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dall'Organo Amministrativo siano state effettivamente recepite nel Modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 17 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

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 adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV eventuali mutamenti nelle aree a rischio o relativi punti di controllo. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, 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 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 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. 231/01, 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 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.

11.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

11.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

11.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 18 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

- **provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria** o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- **visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti** (Autorità di Vigilanza, enti statali, regioni, enti regionali, enti locali, altro) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- **rapporti predisposti dalle strutture aziendali** nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, **notizie relative all'effettiva attuazione del Modello** in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, **notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico** a tutti i livelli aziendali;
- in via periodica, notizie relative **all'attuazione del sistema di whistleblowing** incluse le relative iniziative di informazione e formazione;
- in via periodica, **notizie relative alla presenza di segnalazioni** aventi ad oggetto violazioni del Decreto e/o del Modello 231, da fornirsi a cura del gestore delle segnalazioni nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di Whistleblowing (protezione delle persone che segnalano, tutela della riservatezza, protezione dalle ritorsioni, ecc.);
- **notizie di sanzioni disciplinari** comminate ai sensi del paragrafo 13 "Sistema disciplinare e sanzionatorio";
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio;
- il **sistema delle deleghe e delle procure** adottato dalla Società;
- **verbali di accertamento** di infrazioni amministrative, regolamentari o fiscali.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo email: cfs.odv231@cfsfacility.it

Ogni informazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

11.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo all'Organo Amministrativo 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 dell'Organo Amministrativo di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà presentato all'Organo Amministrativo stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno annuale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dall'Organo Amministrativo per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 19 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

- i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi 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;
- segnalare all'Organo Amministrativo comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - acquisire dall'Organo Amministrativo tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, chiederà di essere ascoltato dall'Assemblea qualora la violazione riguardi l'Organo Amministrativo.

12. II WHISTLEBLOWING – CANALI DI SEGNALEZIONE INTERNA, DIVIETO DI RITORSIONE E SISTEMA DISCIPLINARE- ART. 6, COMMA 2-BIS del D.Lgs. 231/2001

CFS nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza propri del Codice Etico e in conformità a quanto richiesto dal D.Lgs 24/2023 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", ha previsto appositi canali di segnalazione interni, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione e della relativa documentazione, tramite i quali è possibile effettuare - in forma scritta, oppure in forma orale - **segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o di violazioni del Modello ex D.Lgs. 231/01** ivi previsto, di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

CFS ha attribuito il ruolo di **Gestore delle segnalazioni** a un soggetto esterno che ricopre anche il ruolo di Presidente dell'OdV.

Tutte le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs. 231/01 o di violazioni del Modello ex D.Lgs. 231/01 ivi previsto, dovranno essere segnalate al **Gestore delle segnalazioni attraverso**:

- **POSTA ORDINARIA: una busta** (busta a sua volta contenente **2 buste distinte**: una busta contenente i **dati identificativi** del **segnalante** e un'altra busta contenente **l'oggetto della segnalazione**) riportante la dicitura "**riservata al Gestore delle Segnalazioni**" presso **CFS Facility Srl**, via G. Saragat, 7/A - 27100, Pavia.

Il Segnalante può anche richiedere al Gestore delle segnalazioni un **incontro di persona** che il Gestore dovrà effettuare **entro 10 giorni lavorativi** dal ricevimento della richiesta.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 20 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

Il Gestore delle segnalazioni rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione e gli fornisce un riscontro sull'esito della segnalazione **entro il termine di tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento.

CFS si impegna a tutelare la riservatezza del segnalante, di eventuali **facilitatori** di questi, e delle **persone segnalate**.

Inoltre, CFS non consente né tollera alcuna **forma di ritorsione** o **misura discriminatoria** verso il Segnalante collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le segnalazioni anonime saranno comunque acquisite qualora riportino fatti circostanziati. Non sarà possibile in caso di Segnalazione anonima, garantire la tutela da ritorsioni collegate alla segnalazione nonché il diritto di ottenere l'avviso di ricevimento ed il successivo riscontro sopra indicati.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse. Esse avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing*, con particolare riferimento agli obblighi di riservatezza, alla protezione della persona segnalante e da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

I segnalanti e gli altri soggetti tutelati dal suddetto articolo (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo che hanno rapporti affettivi o di parentela con il segnalante o anche rapporti abituali e correnti) non possono subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del suddetto articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Eventuali violazioni delle misure a tutela segnalante o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al capitolo 13 "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio".

13. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

CFS prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, 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"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/01 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello, lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 21 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Il Sistema Sanzionatorio è stato redatto sulla base dei seguenti principi:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di:
 - a) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto,
 - b) violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni correlate al Modello,
 - c) violazioni delle misure di tutela di chi effettua segnalazioni,
 - d) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

In particolare, è fatto divieto alla Società ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Segnalante gode delle Misure di protezione di cui al capo III del D.Lgs. 24/2023.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione al Gestore delle segnalazioni di una o più delle suddette violazioni, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dal Gestore delle segnalazioni, che può avvalersi del supporto di soggetti interni o esterni, nel rispetto della tutela della riservatezza. I risultati delle indagini verranno comunicate agli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, i quali dovranno tener conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

CFS attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

13.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali o procedure adottate dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela dei segnalanti;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile. Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL di riferimento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	MODELLO
		Rev. 3 del 23/12/2025
		Pagina 22 di 22

Modello ex D.Lgs. 231/2001

In caso illeciti disciplinari da parte di dirigenti si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

13.2 Organo Amministrativo

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente la Società per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

13.3 Sanzioni nei confronti dei "Terzi Destinatari"

Nel caso di illeciti disciplinari da parte di collaboratori, consulenti esterni, fornitori, partner commerciali 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, CFS ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti che prevedano: **(a)** l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di CFS, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione del Parte Generale del Modello e del Codice Etico, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge e della normativa di volta in volta applicabile, o integrare un reato ex D.Lgs 231/01; **(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 di tali obblighi.