



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

C & C S.R.L.

**ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e
successive modifiche e integrazioni**

Approvato dall'amministratore unico in data



INDICE

Parte Generale

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL' 8 GIUGNO 2001 N. 231	7
1.1. Principio di legalità	7
1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità	8
1.3. Criterio soggettivo di imputazione della responsabilità	11
1.4. Tipologia di reati contemplati	14
1.5. I reati commessi all'estero	16
1.6. Le sanzioni	17
1.7. Le misure cautelari interdittive e reali	20
1.8. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	21
2. STORIA E PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	24
2.2 Dati societari, struttura societaria ed oggetto sociale	24
2.3 Brevi cenni sulla storia della società	25
3. SCOPO	27
4. CAMPO DI APPLICAZIONE	28
5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN C & C S.R.L.	30
5.1. Sintesi del progetto di predisposizione e sviluppo del Modello di organizzazione, gestione e controllo, conforme ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per C & C S.r.l.	30
5.2. Fase 1: Avvio e <i>Risk Assessment Macro</i>	31
5.3. Fase 2: Risk Assessment Micro	31
5.4. Fase 3: <i>Gap Analysis</i> e definizione del piano di implementazione	32
5.5. Fase 4: Implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo	32
5.6. Fase 5: Aggiornamento e adeguamento Modello di organizzazione per intervenute	



modifiche	33
6. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO.....	34
6.1. Modelli di riferimento.....	34
6.2. Articolazione e regole per l'approvazione del modello e suoi aggiornamenti.....	39
6.3. Fondamenta e contenuti del modello.....	43
6.4. Codice etico.....	47
6.5. Struttura organizzativa.....	48
6.6. Procedura di segnalazione (Whistleblowing).....	50
6.7. Sistema delle deleghe e dei poteri.....	52
6.8. <i>Informativa e formazione</i>	53
6.8.1 <i>Informativa</i>	53
6.8.2 <i>Informativa a collaboratori e partner</i>	54
6.8.3 <i>Informativa alle società del Gruppo</i>	54
6.8.4 <i>Formazione</i>	54
6.8.5 <i>Formazione del personale in posizione c.d. "apicale"</i>	54
6.8.6 <i>Formazione di altro personale</i>	55
6.8.7 <i>Formazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	56
6.9. Sistema sanzionatorio.....	58
6.10. Organismo di vigilanza.....	59



Parte Speciale

Parte speciale A – Codice Etico

Parte speciale B – Sistema sanzionatorio

Parte speciale C – Struttura, composizione, regolamento e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Parte speciale D – Struttura organizzativa e sistema delle deleghe e dei poteri

Parte speciale E – Reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato

Parte speciale F – Reati societari

Parte speciale H – Reati contro la personalità individuale

Parte speciale I – Reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro

Parte speciale J – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Parte speciale K – Reati in tema di criminalità informatica e di trattamento illecito di dati

Parte speciale M – Reati in materia di violazione del diritto d'autore

Parte speciale N – Reati ambientali

Parte speciale R – Reati tributari

Procedura di segnalazione - Whistleblowing



PARTE GENERALE



1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL' 8 GIUGNO 2001 N. 231

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, in attuazione dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito, il "Decreto"), entrato in vigore il successivo 4 luglio, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema di responsabilità amministrativa degli enti, in linea con gli impegni assunti a livello internazionale.

In particolare, l'intervento normativo ha dato attuazione alle seguenti convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, relativa alla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, concernente la lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Con l'adozione del Decreto è stato introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche (in breve: "società"), che – pur qualificandosi come amministrativa – presenta caratteristiche sostanzialmente assimilabili alla responsabilità penale ⁽¹⁾.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, e si configura ogniqualvolta il reato stesso sia stato compiuto nell'interesse o a vantaggio della società.

Il Decreto estende l'ambito di applicazione della responsabilità dell'ente anche ai reati commessi all'estero, a condizione che non vi proceda lo Stato nel cui territorio è stato commesso il fatto. Inoltre, la responsabilità dell'ente può sussistere anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato, oppure quando il reato sia stato dichiarato estinto nei confronti della persona fisica per cause diverse dall'amnistia o dalla prescrizione.

Le sanzioni amministrative previste a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato, salvo eventuali cause di interruzione della prescrizione.



1.1. Principio di legalità

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'ente «non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità [penale] in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto» (art. 2 del Decreto).

1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità previsti dal Decreto sono tre:

- a) la commissione di una fattispecie di reato prevista dagli artt. 24 – 25-duodecies del Decreto;
- b) la realizzazione del reato **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**;
- c) la commissione del reato da parte di soggetti qualificati (in posizione apicale o sottoposti).

Interesse e/o vantaggio

Elemento costitutivo fondamentale della responsabilità dell'ente è la necessità che la condotta illecita sia stata realizzata **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**.

Tali concetti rilevano anche quando coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi, con l'unico limite dell'ipotesi in cui l'interesse perseguito sia **esclusivamente personale** dell'autore o di soggetti terzi.

In questo caso, infatti, viene esclusa la responsabilità dell'ente. Diversamente, se l'ente ha avuto un interesse, anche solo concorrente con quello di altri, alla commissione del reato, la responsabilità permane, anche se non ha conseguito un concreto vantaggio.

La responsabilità dell'ente, quindi, sorge non solo quando il comportamento illecito abbia prodotto un vantaggio, ma anche quando il fatto sia stato realizzato nell'interesse dell'ente, anche se tale risultato non si è concretizzato. I due concetti, pur distinti, rappresentano entrambi presupposti alternativi di responsabilità.

La Relazione governativa al Decreto chiarisce che:

- **interesse** → ha natura soggettiva, valutabile **ex ante**, come finalizzazione della condotta a un'utilità per l'ente;



- **vantaggio** → ha natura oggettiva, verificabile **ex post**, come risultato effettivo dell'illecito, anche se non perseguito direttamente dall'autore.

I tratti essenziali dell'**interesse** sono:

- **oggettività**: indipendenza dalle convinzioni psicologiche dell'agente, ancorata a elementi esterni e verificabili;
- **concretezza**: deve riferirsi a rapporti reali e non a ipotesi astratte;
- **attualità**: deve esistere al momento del fatto, non potendo essere solo futuro e incerto;
- **non necessaria rilevanza economica**: può riguardare anche aspetti di politica d'impresa.

Il **vantaggio**, distinto dal profitto, può essere:

- **diretto**, se conseguito esclusivamente dall'ente;
- **indiretto**, se realizzato tramite terzi ma con ricadute positive per l'ente;
- **economico**, anche se non immediato.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la giurisprudenza ha precisato che:

- sussiste l'**interesse** quando l'autore viola consapevolmente norme cautelari per ottenere un'utilità per l'ente;
- sussiste il **vantaggio** quando la violazione sistematica delle norme prevenzionistiche comporta riduzione di costi e massimizzazione del profitto (Cass. pen., sez. IV, 23 maggio 2018, n. 38363).

L'interesse di gruppo

La non esclusività dell'interesse dell'ente e la possibilità che sussista un interesse senza un vantaggio concreto costituiscono il presupposto per estendere tale concetto anche ai **gruppi societari**.

Su questo punto, la giurisprudenza ha elaborato due orientamenti:

1. Primo orientamento



La responsabilità dell'ente che abbia agevolato un altro ente del gruppo si fonda sul riconoscimento di un **interesse di gruppo**, desumibile dalle norme civilistiche in materia di bilancio consolidato, responsabilità gestoria e direzione e coordinamento. Secondo tale impostazione, l'interesse comune a tutte le società del gruppo legittima la contestazione di responsabilità a ciascun ente, con rischio di una **responsabilità generalizzata** sulla base di rapporti meramente formali.

2. Secondo orientamento

La responsabilità non può fondarsi su criteri meramente formali di diritto societario, né sulla futura ed eventuale distribuzione di utili, che attiene piuttosto al concetto di vantaggio.

Essa si fonda, invece, sull'esistenza di **legami sostanziali** tra gli enti, tali da escludere che l'ente favorito possa essere considerato un "terzo". Ciò in virtù delle reciproche interdipendenze e del fatto che il reato è destinato a soddisfare l'interesse di più soggetti, compreso l'ente cui appartiene l'autore qualificato.

Interesse e/o vantaggio nei reati colposi

La responsabilità dell'ente è normalmente connessa a reati dolosi. Tuttavia, con l'introduzione dei **reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro** (l. 3 agosto 2007, n. 123, poi confluita nell'art. 300 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), si è riproposta la questione dei criteri soggettivi di imputazione.

In questo ambito:

- si sostiene che l'interesse/vantaggio debba riferirsi non all'evento non voluto, ma alla **condotta** della persona fisica;
- tuttavia, il concetto di **interesse** si concilia con difficoltà con il reato colposo.

Ne consegue che, nei reati colposi, si può individuare unicamente un **vantaggio ex post**, ad esempio nel risparmio di costi derivante dall'omissione di cautele obbligatorie (mancata fornitura di DPI, mancata revisione delle attrezzature, ecc.).



I soggetti autori del reato

Il reato che comporta responsabilità dell'ente deve essere commesso da:

1. **Soggetti in posizione apicale**, ossia coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma, oppure che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (es. legale rappresentante, amministratore, direttore generale, direttore di stabilimento).
2. **Soggetti sottoposti** alla direzione o vigilanza degli apicali, cioè lavoratori dipendenti o soggetti esterni incaricati dall'ente.

In caso di concorso di persone nel reato (art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto qualificato realizzi direttamente la condotta tipica: è sufficiente che fornisca un **contributo consapevole e causale** alla commissione dell'illecito.

1.3. Criterio soggettivo di imputazione della responsabilità

Il criterio soggettivo di imputazione della responsabilità si concretizza laddove il reato esprima un indirizzo connotativo della politica aziendale o quantomeno dipenda da una colpa in organizzazione.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «modello di organizzazione e di gestione» (in breve: "modello") idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla «mancata adozione ovvero al mancato rispetto di *standards* doverosi» attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente; difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.



1.4. Tipologia di reati contemplati

L'ambito operativo del Decreto si estende a una pluralità di fattispecie di reato, che si riportano di seguito in forma sistematica.

Reati contro la Pubblica Amministrazione o ai danni dello Stato (art. 24 del Decreto):

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o col pretesto di esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta contraente (art. 353-bis c.p.)

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 bis c. p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615- ter c. p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- quater c. p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615- quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635- bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635- ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);



- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) [articolo aggiornato dalla L. n. 49/2009]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Tutti i delitti, se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5, c.p.p.);

Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25 del Decreto) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]

- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319, 319-bis e 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, comma 2 e 321 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);



Falsità in moneta, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art.25-bis del Decreto) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]

- Falsificazione, alterazione, introduzione e spendita di monete falsificate (artt. 453, 454, 455, 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo e relativa introduzione, detenzione o circolazione (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata per la fabbricazione di carte di credito o valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o strumenti destinati alla falsificazione (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c. p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c. p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c. p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c. p.);

Reati societari (art. 25-ter del Decreto) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. e 2621-bis c.c. per i fatti di lieve entità);
- False comunicazioni sociali nelle società quotate (art. 2622 c.c.);

- Falso in prospetto (art. 2623 c.c. e art. 173-bis TUF);
- Falsità nelle relazioni o comunicazioni dei responsabili della revisione legale (art. 27, D.Lgs. n. 39/2010);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni proprie o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c. c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005];
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (artt. 2635 e 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'attività di vigilanza delle Autorità pubbliche (art. 2638 c.c.).

Altre tipologie di reato previste dal Decreto:

- Reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Reati transnazionali (L. 146/2006);
- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego e autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Criminalità informatica e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati in materia di diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini stranieri con soggiorno irregolare (art. 25-duodecies);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);



- Frodi in competizioni sportive, giochi e scommesse (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

1.5. I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per determinati reati commessi all'estero.

I presupposti di tale responsabilità sono i seguenti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- b) la Società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la Società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.; inoltre, qualora la legge stabilisca che il colpevole – persona fisica – sia punibile soltanto a richiesta del Ministro della Giustizia, l'azione contro la Società può essere promossa solo se tale richiesta è formulata anche nei suoi confronti;
- d) se sussistono i casi e le condizioni di cui agli articoli sopra richiamati, la Società risponde purché non sia già in corso un procedimento nello Stato in cui il fatto è stato commesso.

Con riferimento opposto, ossia ai reati commessi in Italia da enti di diritto straniero, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che:

«l'ente risponde, al pari di chiunque – ossia di una persona fisica –, degli effetti della propria condotta, indipendentemente dalla nazionalità o dal luogo in cui si trovi la sua sede principale o svolga prevalentemente la propria attività, qualora il reato-presupposto sia stato commesso sul territorio nazionale (o debba ritenersi tale) o ricorra una delle ipotesi che fondano la giurisdizione italiana anche in caso di reato commesso all'estero. Ciò a condizione che siano integrati i criteri di imputazione della responsabilità previsti dagli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 231/2001. Ne consegue l'irrelevanza della circostanza che il centro decisionale dell'ente si trovi all'estero o che la carenza organizzativa si sia verificata al di fuori dei confini nazionali, così come – ai fini della giurisdizione dell'Autorità giudiziaria italiana – è indifferente che il reato sia commesso da un cittadino straniero residente all'estero o che la programmazione del delitto sia avvenuta oltre confine» (Cass. pen., sez. VI, 11 febbraio 2020, n. 11626).

Reati commessi all'estero e in Italia - Schema comparativo

Reati commessi all'estero da enti italiani	Reati commessi in Italia da enti stranieri
- Reato commesso da soggetto legato alla Società	- L'ente risponde al pari di una persona fisica
- Sede principale in Italia	- Irrilevante nazionalità o sede principale all'estero
- Responsabilità nei casi previsti dagli artt. 7-10 c.p.	- Rileva solo che il reato sia commesso in Italia (o rientri in casi di giurisdizione nazionale)
- Necessaria richiesta Ministro Giustizia (se prevista)	- Non conta dove si realizza la carenza organizzativa
- Nessun procedimento in corso nello Stato estero	- Indifferente che il reato sia commesso da cittadino straniero residente all'estero

1.6. Le sanzioni

Le sanzioni amministrative previste per gli illeciti dipendenti da reato sono le seguenti:

- **sanzioni pecuniarie;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca di beni;**
- **pubblicazione della sentenza.**

Sanzione pecuniaria

Per ogni illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. La sua entità è determinata dal giudice attraverso un processo bifasico:

- nella prima fase il giudice determina il numero di quote ritenute congrue al fine di sanzionare il fatto;
- nella seconda fase procede a quantificare l'importo, ossia il valore economico della singola quota, sulla scorta della capacità economica e patrimoniale dell'Ente.

In concreto l'entità della sanzione sarà data dal prodotto del numero delle quote (compreso fra 100 e 1000) moltiplicato per l'importo di ciascuna quota il cui valore varia da un minimo di € 258,00 a un massimo di € 1.549,00. Il numero di quote sarà determinato dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società e delle attività intraprese



da quest'ultima per eliminare o attenuare le conseguenze del reato, nonché per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La **sanzione pecuniaria** è ridotta nei seguenti casi:

- quando l'autore del reato abbia agito nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non abbia conseguito alcun vantaggio, o lo abbia ottenuto in misura minima;
- quando il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- quando la Società abbia risarcito integralmente il danno, eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato oppure si sia comunque efficacemente attivata in tal senso;
- quando la Società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

Le **sanzioni interdittive** trovano applicazione quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società abbia tratto dal reato – commesso da un dipendente o da un soggetto in posizione apicale – un profitto di rilevante entità e la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- si verifichi una reiterazione degli illeciti.

Le principali sanzioni interdittive comprendono:

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

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Inoltre, nei confronti dell'ente è sempre disposta – con la sentenza di condanna – la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo la parte che può essere restituita al danneggiato. Restano salvi i diritti dei terzi in buona fede. La confisca può avvenire anche per **equivalente**, quando



non sia possibile colpire direttamente il prezzo o il profitto del reato: in tal caso, essa si estende a somme di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondente.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna può essere disposta quando sia applicata una sanzione interdittiva.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva comportante l'interruzione dell'attività, il giudice può disporre, in luogo della stessa, la prosecuzione dell'attività da parte di un **commissario giudiziale**, per un periodo corrispondente alla durata della pena interdittiva. Tale misura è applicabile nei seguenti casi:

- a) la Società svolge un servizio di pubblica utilità, la cui interruzione provocherebbe grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività, in considerazione delle dimensioni aziendali e del contesto economico territoriale, determinerebbe rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In tali ipotesi, il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Le sanzioni interdittive possono essere disposte anche in via definitiva. L'**interdizione definitiva** dall'esercizio dell'attività è applicabile se la Società ha conseguito un profitto di rilevante entità ed è stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, a interdizione temporanea.

Analogamente, il giudice può applicare in via definitiva il **divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione** o il **divieto di pubblicizzare beni o servizi**, qualora la Società sia stata condannata ad almeno tre sanzioni di tale natura negli ultimi sette anni.

Se la Società o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzata allo scopo esclusivo o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati per i quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale quadro assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, che introduce il reato di **inosservanza delle sanzioni interdittive**. Tale reato si configura quando l'Ente, sottoposto a sanzione interdittiva, viola gli obblighi o i divieti connessi a tale misura.

Ove dall'inosservanza la Società consegua un profitto di rilevante entità, possono essere applicate ulteriori e differenti sanzioni interdittive rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato si configurerebbe qualora la Società, pur essendo destinataria del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, partecipasse ugualmente a una gara pubblica.

Schema delle Sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

Sanzioni pecuniarie

Sempre applicate
Determinazione basata su gravità, responsabilità e condotta riparatoria
Possibile riduzione in casi particolari

Sanzioni interdittive

Applicate in caso di gravi carenze organizzative o reiterazione
Tipologie: interdizione attività, sospensione/revoca autorizzazioni,
divieto di contrattare con la PA, esclusione da agevolazioni,
divieto di pubblicizzare beni/servizi
Possibili anche definitive o con commissario giudiziale

Confisca

Sempre disposta in caso di condanna
Colpisce prezzo/profitto del reato
Può avvenire per equivalente su beni o utilità

Pubblicazione della sentenza

Disposta quando è applicata una sanzione interdittiva

1.7. Le misure cautelari interdittive e reali

Nel corso di un procedimento a carico della Società possono essere applicate, in via cautelare, **sanzioni interdittive** oppure può essere disposto il **sequestro preventivo o conservativo**.

La **misura cautelare interdittiva** consiste nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva e può essere disposta in presenza di due requisiti:

a) la sussistenza di gravi indizi di responsabilità della Società per un illecito amministrativo dipendente da reato. Ai sensi dell'art. 13 del Decreto, tali indizi sussistono quando:

- la Società abbia tratto dal reato – commesso da un dipendente o da un soggetto in posizione apicale – un profitto di rilevante entità e la sua commissione sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- vi sia stata reiterazione di illeciti;

b) la presenza di fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo della commissione di ulteriori illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le **misure cautelari reali** si distinguono in:

- **sequestro preventivo**, disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato attribuibile alla Società, indipendentemente dall'esistenza di gravi indizi di colpevolezza a suo carico;
- **sequestro conservativo**, che riguarda beni mobili o immobili della Società, nonché somme o crediti a essa dovuti, quando vi sia fondato motivo di ritenere che possano mancare o disperdersi le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese processuali e di ogni altra somma dovuta all'Erario.

1.8. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa ex artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/2001

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede una specifica forma di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia commesso da soggetti in posizione **apicale**, a condizione che la Società dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato istituito un **Organismo di Vigilanza** (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- i soggetti in posizione apicale abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'OdV.

Il comma 2 del medesimo articolo stabilisce inoltre che il modello debba rispondere a precise esigenze, tra cui:

- identificare i rischi aziendali, ossia le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- evitare che i soggetti operanti nella Società possano invocare l'ignoranza delle regole aziendali o che il reato possa derivare da errori dovuti a negligenza o imperizia nell'interpretazione delle direttive;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie atte a impedire la commissione dei reati;
- istituire controlli preventivi che possano essere elusi solo intenzionalmente;



- stabilire obblighi di informazione verso l'OdV, incaricato di monitorare l'efficacia e l'applicazione del modello.

Il comma 2-bis, introdotto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di **whistleblowing**, dispone che il modello debba garantire:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati dall'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del modello, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Tali canali devono assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo, con modalità informatiche, idoneo a garantire la riservatezza;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante;
- l'introduzione, nel sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi violi le tutele del segnalante o effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

L'art. 7 del Decreto disciplina invece l'esimente nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti **subordinati**. In tale ipotesi, la Società può essere esonerata da responsabilità se, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenirne la realizzazione.

In concreto, per essere esonerata da responsabilità, la Società deve:

- adottare un **Codice Etico** che enunci i principi di comportamento in relazione ai reati previsti dal Decreto;
- definire una **struttura organizzativa** chiara e coerente, capace di attribuire compiti in maniera organica, di garantire la segregazione delle funzioni e di assicurare il controllo sulla correttezza dei comportamenti;
- formalizzare **procedure aziendali** (manuali e informatiche) per regolare lo svolgimento delle attività, valorizzando il principio di segregazione dei compiti nei processi a rischio;
- attribuire poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- assicurare una **comunicazione capillare ed efficace** al personale circa il Codice Etico, le procedure, il sistema sanzionatorio e le deleghe operative;
- predisporre un sistema disciplinare idoneo;



- costituire un **Organismo di Vigilanza** caratterizzato da autonomia, indipendenza e professionalità, dotato delle competenze necessarie a svolgere efficacemente i propri compiti;
- garantire che l'OdV possa valutare l'adeguatezza del modello, vigilare sul suo funzionamento, curarne l'aggiornamento e operare in maniera continuativa e coordinata con le funzioni aziendali.

Profilo	Art. 6 – Posizione Apicale	Art. 7 – Soggetti Subordinati
Condizione generale	Reato commesso da amministratori, dirigenti o soggetti con funzioni di direzione o controllo.	Reato commesso da dipendenti o collaboratori sottoposti alla direzione altrui.
Esimente	La Società dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie.	La Società dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie.
Organismo di Vigilanza (OdV)	Deve essere istituito un OdV con poteri autonomi di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sull'applicazione del modello e sul suo aggiornamento.	Necessaria la presenza di un OdV autonomo e indipendente, che assicuri continuità e professionalità nella vigilanza.
Elusione del modello	Il reato deve essere commesso eludendo fraudolentemente il modello.	Non è richiesto il requisito della fraudolenta elusione, ma la dimostrazione che il modello fosse adeguato.
Controllo dell'OdV	Non deve esservi stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'OdV.	L'OdV deve risultare effettivamente operativo e in grado di monitorare i rischi.
Altri requisiti del modello	- Individuazione aree a rischio. - Sistema disciplinare. - Gestione risorse finanziarie sicura. - Controlli preventivi efficaci. - Obblighi informativi verso l'OdV. - Whistleblowing.	- Codice Etico. - Struttura organizzativa chiara. - Procedure aziendali formalizzate. - Segregazione delle funzioni. - Poteri autorizzativi e di firma coerenti. - Sistema disciplinare. - Comunicazione e formazione del personale. - OdV indipendente ed esperto.



2. STORIA DELLA SOCIETA'

2.1 Dati societari, struttura societaria ed oggetto sociale

Dalla visura rilasciata dalla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Agrigento, emergono i seguenti dati anagrafici della **C&C S.r.l.**:

- Indirizzo sede legale: Via IV Novembre, 1 – Licata (AG)
- Indirizzo PEC: cusumano@legalmail.it
- Numero REA: AG- 192491
- Partita IVA: 02587930849
- Forma giuridica: Società a responsabilità limitata
- Codice Ateco: 38.21.40 – recupero per il riciclaggio di rifiuti solidi urbani e biomassa, realizzazione di discarica di rifiuti urbani e inerti, curando anche la raccolta ed il trasporto dei rifiuti derivanti dalla demolizione di strutture edilizie

Iscritta nel registro delle Imprese di AGRIGENTO nella sezione ordinaria con la qualifica di IMPRESA ARTIGIANA (sezione speciale)

Atto di costituzione datato 26/01/2010

Il capitale sociale ammonta a € 40.000,00

La società che potrà svolgere la propria attività sia in Italia che all'estero ha per oggetto sociale, come da norma statutaria:

- l'acquisto, la vendita e il noleggio acquisito e ceduto, sia a caldo che a freddo, di macchinari specifici ed automezzi per il servizio di nettezza urbana;
- raccolta, trasporto, stoccaggio, trattamento, recupero e smaltimento di rifiuti speciali, pericolosi, tossici e/o nocivi, di ogni tipo e genere derivanti da insediamento urbano e non, provenienti anche da lavorazioni industriali e presidi ospedalieri;
- l'esercizio di gestione e realizzazione di cave e torbiere e la realizzazione di discariche di rifiuti solidi urbani, di inerti e pertanto la raccolta, il trasporto, lo stoccaggio, il trattamento, il recupero ed eventualmente lo smaltimento degli stessi e derivanti anche dalla demolizione di fabbricati, strutture edilizie ed immobili in genere e successiva rivendita del materiale inerte recuperato o trasformato, nonché il servizio di gestione della raccolta



e del trasporto dei rifiuti derivanti dalla demolizione di strutture edilizie, immobili fabbricati, anche mediante la fornitura e il noleggio di cassoni contenitori, il loro posizionamento presso la sede di demolizione, il ritiro degli stessi e la successiva consegna alla discarica autorizzata, anche se gestita direttamente dalla società.

- Costruire, sui terreni acquistati, fabbricati destinati all'edilizia residenziale, al commercio, all'artigianato e all'industria e gestire a qualsiasi uso o utilizzo i propri beni immobili
- Eseguire con mezzi propri o concedendo in appalto e/o in subappalto i lavori edili di costruzione e demolizioni; attività di restauro di immobili e strutture architettoniche di interesse artistico culturale e non, sia pubblico che privato; costruzioni di opere idrauliche, fognarie e impianti di irrigazione.
- Lavori di intonacatura, gessatura, verniciatura di interni e di facciate esterne e relative manutenzioni, ristrutturazioni e ripartizioni;
- Il commercio all'ingrosso e/o al dettaglio di materiale edile e di tutto quello che concerne l'edilizia ivi comprese le attrezzature e ai macchinari per l'edilizia.

2.2 Brevi cenni sulla storia della società

La **C&C S.r.l.**, con sede legale a Licata in Via IV Novembre 1, nasce formalmente il **7 giugno 2010** con capitale sociale di **40.000 euro**.

La società affonda, però, le proprie radici imprenditoriali già a partire dal 1985, con una impresa individuale, quando iniziò ad operare nel settore del movimento terra e delle attività connesse al recupero di materiali da costruzione.

Oggi l'azienda rappresenta una realtà consolidata nel territorio agrigentino, con sede operativa presso la zona industriale **Ex Halos di Licata**. L'attività principale è il **recupero e la preparazione per il riciclaggio di rifiuti solidi urbani, industriali e biomasse**, integrata da servizi di trasporto, lavori edili e smaltimento di rifiuti non pericolosi.

La struttura societaria è di tipo familiare e si caratterizza per una gestione tendenzialmente accentrata. La governance è affidata a un **Amministratore unico**, indicato da fonti di settore in **Renzo Cusumano**, che coordina le principali scelte aziendali e ne rappresenta la continuità imprenditoriale. Per quanto riguarda la gestione ambientale, la società è dotata di un



Responsabile Tecnico abilitato presso l'**Albo Nazionale Gestori Ambientali**, figura necessaria per garantire la conformità alle normative vigenti in materia di rifiuti e riciclo.

Nel tempo, **C&C s.r.l.** ha arricchito il proprio percorso con riconoscimenti e iscrizioni ufficiali: è, infatti, presente nell'**Albo Fornitori della Regione Siciliana** ed è registrata presso l'**Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Occidentale**, con autorizzazione per le attività nel porto di Licata (trasporto conto terzi di materiali, lavori edili e servizi di raccolta rifiuti non ADR).

Dal punto di vista economico-finanziario, la società ha mostrato negli ultimi esercizi una solida stabilità. Il bilancio 2023 evidenzia **ricavi pari a 1,1 milioni di euro** e un **utile netto di circa 83 mila euro**, con una forza lavoro di oltre dieci unità.

Questi risultati, uniti alle certificazioni e abilitazioni ottenute, testimoniano la crescita costante e l'affidabilità di **C&C s.r.l.**, oggi considerata un interlocutore di riferimento per servizi ambientali e attività di recupero nel territorio di Licata e nella provincia di Agrigento.



3. SCOPO

La Società, al fine di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un Modello organizzativo conforme alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello descrive le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite all'interno di **C&C s.r.l.** e rappresenta, oltre che un adempimento normativo, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione rivolto a dipendenti, collaboratori, consulenti, partner e a tutti i soggetti che interagiscono con la Società.

Le **finalità principali del Modello** sono:

- prevenire e ridurre, per quanto ragionevolmente possibile, i rischi connessi alle attività aziendali, con particolare riferimento a quelli derivanti da condotte illecite;
- far acquisire a tutti coloro che operano in nome e per conto di **C&C s.r.l.** nelle aree a rischio la consapevolezza che, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, possono configurarsi reati passibili di sanzioni penali e/o amministrative sia nei loro confronti sia nei confronti della Società;
- ribadire il principio secondo cui **C&C s.r.l.** non tollera comportamenti illeciti;
- informare in merito alle gravi conseguenze che potrebbero derivare per la Società – e, indirettamente, per tutti i portatori di interesse – dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto, le quali possono essere disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante monitoraggio e una vigilanza attenta sulle proprie attività, in modo da poter intervenire tempestivamente qualora emergano profili di rischio e, se necessario, applicare le misure disciplinari previste dal Modello.

In tale prospettiva, la Società si impegna a colmare eventuali carenze organizzative, con particolare attenzione alla materia della sicurezza, al fine di prevenire il verificarsi di infortuni sul lavoro. L'impegno riguarda non solo l'aspetto prevenzionistico, ma anche quello formativo, informativo e addestrativo dei lavoratori, in un'ottica di tutela complessiva della salute e della sicurezza.

Scopi del Modello 231 - C & C S.r.l.

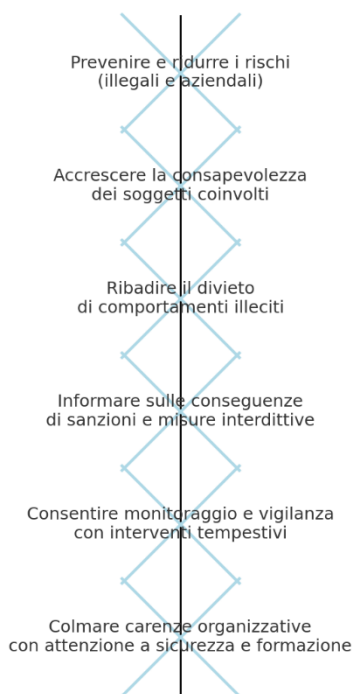


grafico riassuntivo degli scopi del Modello 231 di C&C S.r.l.: ogni blocco rappresenta una finalità chiave, organizzata in una sequenza verticale per dare una visione chiara e immediata.

4. CAMPO DI APPLICAZIONE

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti i soggetti che, anche di fatto, esercitano funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Società, nonché ai soci, ai dipendenti e a coloro che, pur non appartenendo formalmente alla Società, operano su mandato della stessa o sono ad essa legati da rapporti contrattuali.

Sono pertanto **destinatari** del Modello:

- tra i **soggetti in posizione apicale**:
 1. l'Amministratore Unico;
 2. i sindaci, se vi sono;
 3. i componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV);
- tra i **soggetti sottoposti all'altrui direzione**:



1. i dipendenti;

Inoltre, mediante apposite clausole contrattuali e con riferimento esclusivo allo svolgimento delle attività sensibili nelle quali siano eventualmente coinvolti, possono essere destinatari di specifici obblighi strumentali alla corretta attuazione delle attività di controllo interno previste dalla presente Parte Generale i seguenti **soggetti esterni**:

- collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti e, più in generale, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, qualora operino in ambiti di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- fornitori e partners commerciali (anche in forma di associazioni temporanee di imprese o di joint venture) che operino in maniera rilevante e/o continuativa in aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Tra i soggetti esterni rientrano, altresì, coloro che, pur essendo legati contrattualmente ad altre società del Gruppo, operino di fatto in modo rilevante e/o continuativo in ambiti di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

C&C s.r.l. provvede a diffondere il presente Modello attraverso modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte di tutti i destinatari.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti ad osservare scrupolosamente tutte le disposizioni in esso contenute, in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza derivanti dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

C&C s.r.l. condanna qualsiasi comportamento contrario non solo alla legge, ma anche, e soprattutto, al presente Modello e al Codice Etico, anche nell'ipotesi in cui l'azione illecita sia stata attuata nell'interesse della Società o con l'intento di arrecare alla stessa un vantaggio.

5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN C&C S.R.L.

5.1 Sintesi del progetto di predisposizione e sviluppo del Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme al D.Lgs. 231/2001 per la Società C & C S.r.l.

In data 22 maggio 2025, Assistme s.r.l. ha presentato alla Società l'avvio del progetto volto alla predisposizione e allo sviluppo del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "MOG"), ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida di Confindustria.

Il MOG è stato elaborato specificamente per la Società **C&C s.r.l.**, con sede legale in Licata (AG), Via IV Novembre n. 1.

Durante lo svolgimento del progetto, il Assistme s.r.l. ha assicurato un coinvolgimento significativo delle funzioni aziendali competenti, attraverso attività di analisi, valutazione e confronto. Tale coinvolgimento si è concretizzato mediante incontri e interviste mirati alla raccolta di informazioni riguardanti l'organizzazione e l'operatività della Società, finalizzati a un'approfondita analisi delle aree di rischio e alla successiva valutazione delle stesse. Parallelamente, sono state fornite informative periodiche sull'avanzamento del progetto, con particolare attenzione all'evidenziazione di eventuali criticità riscontrate nel corso dei lavori.

Il progetto di predisposizione e sviluppo del MOG si è svolto nell'arco temporale di 4 mesi e si è articolato nelle seguenti fasi:

Figura n. 1: Modello di organizzazione, gestione e controllo di C&C S.r.l.





5.2. Fase 1: Avvio e Risk Assessment Macro

In questa fase sono state realizzate le seguenti attività:

- organizzazione, pianificazione, comunicazione e avvio del progetto di predisposizione e sviluppo del MOG;
- raccolta della documentazione e delle informazioni preliminari;
- analisi dell'azienda e individuazione delle aree di rischio rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (le cosiddette "macro aree" di attività sensibili), con identificazione dei relativi responsabili e ruoli aziendali coinvolti;
- analisi e valutazione dell'ambiente di controllo di **C&C S.r.l.**, finalizzate a rilevare eventuali carenze rispetto alle componenti chiave del MOG.

La fase si è conclusa con la produzione di specifica documentazione inerente alla pianificazione, l'organizzazione, la comunicazione e l'avvio del progetto di predisposizione e sviluppo del MOG.

5.3. Fase 2: Risk Assessment Micro

In questa fase sono state condotte le seguenti attività:

- analisi di dettaglio delle aree di rischio identificate, svolta attraverso interviste mirate;
- individuazione degli specifici processi e delle attività sensibili ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, emersi dall'analisi di dettaglio delle "macro aree" di attività sensibili;
- valutazione dei rischi tramite la mappatura dei processi sensibili, comprendente:
 - i reati prospettabili ed astrattamente ipotizzabili ai quali ciascun processo risulta esposto;
 - le potenziali modalità attuative del reato per ciascun processo;
 - le funzioni organizzative e i ruoli aziendali coinvolti nel processo;
 - il livello di copertura garantito dai protocolli preventivi, con riferimento a sistema dei poteri, sistemi informativi, procedure documentali e reportistica;
 - la descrizione dei flussi di processo.

La mappatura dei processi sensibili è stata riportata all'interno della presente "Parte Generale" e delle singole "Parti Speciali" del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

5.4. Fase 3: Gap Analysis e definizione del piano di implementazione

Questa fase ha comportato le seguenti attività:

- identificazione del quadro dei protocolli preventivi (sia di sistema sia specifici) da applicare a ciascun processo sensibile, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche;
- valutazione della mappatura dei processi sensibili elaborata nella Fase 2, volta a individuare eventuali carenze rispetto ai protocolli preventivi identificati (Gap Analysis);
- definizione del piano di azioni necessario per l'implementazione del MOG all'interno della Società, sulla base delle criticità emerse dal Risk Assessment Micro e delle raccomandazioni formulate nella Fase 1, con riferimento all'ambiente di controllo e alle componenti macro del modello (Risk Assessment Macro).

Gli esiti delle attività di questa fase sono stati riportati nella "Parte Generale" e nelle singole "Parti Speciali" del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

5.5. Fase 4: Implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la Società C&C S.r.l.

Questa fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- attuazione del piano di azioni di miglioramento – definito nella Fase 3 – che ha condotto alla definizione, condivisione e formalizzazione di:
 - **componenti macro del MOG:** Codice Etico, Struttura organizzativa, Sistema delle deleghe e dei poteri, Sistema sanzionatorio, Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
 - **protocolli preventivi**, di sistema e specifici, nonché processi strumentali riferiti a ciascuna "macro area" di attività sensibili, oggetto di analisi di dettaglio nelle relative "Parti Speciali".
- formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, riportato integralmente in allegato al presente documento.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato quindi presentato al Vertice aziendale e sottoposto all'approvazione mediante delibera dell'Amministratore Unico della Società.



5.6. Fase 5: Aggiornamento e adeguamento del MOG alle modifiche organizzative e normative

L'analisi del rischio deve essere considerata un'attività dinamica, volta a consentire all'Organismo di Vigilanza e, più in generale, alla Società di avere costantemente sotto controllo i fattori di rischio della propria gestione.

Ciò comporta la ripetizione periodica del ciclo di analisi su tutte le attività aziendali, con l'integrazione delle eventuali modifiche normative intervenute dall'ultimo aggiornamento (es. nuovi reati o modalità di gestione del rischio) e delle modifiche ai processi derivanti da interventi organizzativi o dall'evoluzione aziendale.

In questo quadro, il profilo di rischio deve essere ricalcolato, distinguendo tra **Rischio Inerente** e **Rischio Residuo**.

Il confronto complessivo tra profili di rischio appartenenti a contesti organizzativi e normativi differenti non ha significatività; tuttavia, differenziali specifici di rischio (positivi o negativi) su singole attività possono fornire indicazioni utili per l'individuazione delle aree di intervento più opportune.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, è stato presentato al Vertice aziendale e successivamente sottoposto al Consiglio di amministrazione, che lo ha approvato mediante apposita delibera.



6. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO

6.1. Modelli di riferimento

Il presente Modello si ispira al documento **“Codici di comportamento”** per l’adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo approvato dalla Direzione ANCST, nonché alle **Linee guida di Confindustria** per la costruzione dei modelli ex d.lgs. 231/2001, deliberate il 7 marzo 2002 e aggiornate il 31 marzo 2008 con i riferimenti in materia di sicurezza sul lavoro, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita.

Con riferimento al **Whistleblowing**, il Modello tiene conto della nota illustrativa di Confindustria (gennaio 2018) e della circolare Assonime (28 giugno 2018).

Le Linee guida individuano due fasi principali per la costruzione dei Modelli:

1. **Identificazione dei rischi:** analisi del contesto aziendale per individuare le aree o l’attività in cui e con quali modalità possano verificarsi eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.
2. **Progettazione del sistema di controllo** (protocolli di programmazione e attuazione delle decisioni): valutazione del sistema di controllo già esistente e suo eventuale adeguamento per ridurre a un livello accettabile i rischi identificati.

La riduzione del rischio richiede interventi su due fattori:

- la **probabilità** di accadimento dell’evento;
- l’**impatto** dell’evento stesso.

Il sistema deve costituire un **processo continuo** e non un’attività occasionale, con particolare attenzione ai momenti di cambiamento aziendale.

Elemento preliminare è la definizione del concetto di **“rischio accettabile”**.

- Nel risk management aziendale tradizionale, il rischio è considerato accettabile quando i controlli aggiuntivi avrebbero un costo superiore al valore del bene da proteggere (esempio: antifurto per un’auto, ma non una guardia armata).
- Nel contesto del d.lgs. 231/2001, la logica economica non può essere l’unico parametro. È necessario fissare una soglia effettiva di prevenzione, altrimenti le misure sarebbero potenzialmente infinite e incompatibili con l’operatività aziendale.



In diritto penale, il principio dell'**esigibilità concreta del comportamento** (ad impossibilia nemo tenetur) rappresenta un criterio di riferimento imprescindibile.

La nozione di **accettabilità** riguarda i rischi di condotte devianti dal Modello organizzativo, non i rischi lavorativi per la salute e sicurezza dei lavoratori. Per questi ultimi, la normativa prevenzionistica impone che siano eliminati, o – se non possibile – ridotti al minimo, in conformità al progresso tecnico.

- Per i **reati dolosi**, la soglia di accettabilità è un sistema di prevenzione che non possa essere aggirato se non **fraudolentemente**, coerentemente con la previsione dell'art. 6, comma 1, lett. c), d.lgs. 231/2001.
- Per i **reati colposi** di omicidio o lesioni sul lavoro, la soglia di accettabilità è rappresentata dal rispetto del Modello e degli obblighi prevenzionistici, nonostante la puntuale vigilanza da parte dell'**Organismo di Vigilanza**. L'"elusione fraudolenta" è incompatibile con la colpa.

Le Linee guida sottolineano che, anche con il Modello, i reati possono comunque verificarsi.

- Nei reati dolosi, l'agente dovrà non solo **volere** l'evento (es. corruzione), ma anche **aggirare fraudolentemente** il sistema di controlli.
- Nei reati colposi, invece, la condotta è volontaria, ma non l'evento lesivo.

Il metodo per la gestione dei rischi ha carattere **generale** e può essere applicato a diversi ambiti (legale, operativo, finanziario, ecc.). L'estensione del d.lgs. 231/2001 ai reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro impone che il Modello sia coerente con la disciplina prevenzionistica vigente.

Le imprese che abbiano già avviato processi di autovalutazione interna (anche certificati) possono integrare tali strumenti, estendendoli a tutti i rischi contemplati dal Decreto. La gestione del rischio è un **processo interno**, adattato al contesto specifico di ciascun ente (struttura, dimensioni, settore, territorio).

Due le possibili metodologie operative:

- valutazione affidata a un organismo aziendale con il supporto del management di linea;
- autovalutazione del management operativo con l'assistenza di un facilitatore metodologico.



Inventariazione delle aree di attività

Questa fase può essere condotta per attività, funzioni o processi, mediante una revisione periodica della realtà aziendale al fine di individuare le aree a rischio di commissione dei reati.

- Per i **reati contro la P.A.**, vanno identificate le aree con rapporti diretti o indiretti con enti pubblici (es. vendite verso la P.A., concessioni, appalti, ecc.).
- Per i **reati colposi in materia di salute e sicurezza**, nessuna area può essere esclusa a priori, data la potenziale estensione del rischio.

È necessario identificare anche i **soggetti monitorati**:

- per i reati dolosi, possono includere dipendenti, agenti, collaboratori e partner commerciali;
- per i reati colposi di sicurezza, tutti i lavoratori destinatari della normativa prevenzionistica.

In presenza di **indicatori di sospetto** (es. trattative in aree ad alto rischio corruzione, processi complessi, nuovo personale non conosciuto), è opportuno condurre attività di **due diligence**.

Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei rischi deve considerare le possibili modalità di commissione dei reati nelle diverse aree aziendali.

Essa deve:

- descrivere come i reati possono realizzarsi nel contesto interno ed esterno dell'impresa;
- tenere conto della storia aziendale e dei precedenti nel settore;
- essere coerente con la valutazione dei rischi prevista dall'art. 28 d.lgs. 81/2008 in tema di sicurezza.

Valutazione, costruzione e adeguamento dei controlli preventivi

La fase successiva consiste nella valutazione dei controlli già presenti, nel loro adeguamento o, se mancanti, nella costruzione ex novo. L'obiettivo è ridurre i rischi a un **livello accettabile**, mediante protocolli idonei a programmare e monitorare le decisioni aziendali.



Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il d.lgs. n. 231 del 2001 definisce «*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*».

Il sistema di controlli deve garantire che:

- nei reati **dolosi**, non possa essere aggirato se non con condotte intenzionali e fraudolente;
- nei reati **colposi**, eventuali violazioni avvengano nonostante la vigilanza conforme dell'Organismo di Vigilanza.

A) Sistemi di controllo per i reati dolosi

Secondo le Linee guida di Confindustria, le componenti principali sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo formalizzato, con chiara attribuzione di responsabilità;
- procedure manuali e informatiche con controlli puntuali (in particolare la separazione dei compiti nelle fasi critiche);
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative;
- sistema di controllo di gestione in grado di rilevare situazioni di criticità;
- adeguata comunicazione interna e formazione del personale.

B) Sistemi di controllo per i reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Elementi essenziali:

- Codice Etico e politiche aziendali di sicurezza;
- struttura organizzativa con compiti e responsabilità formalmente definiti (datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, RSPP, ASPP, RLS, medico competente, addetti emergenze);
- formazione e addestramento mirati, periodici e documentati;
- comunicazione e coinvolgimento tramite consultazioni preventive e riunioni periodiche;
- gestione operativa dei processi aziendali integrata con la sicurezza (assunzioni, organizzazione del lavoro, fornitori e appaltatori, manutenzione, emergenze, procedure correttive);
- monitoraggio della sicurezza con verifiche di 1° livello (operatori, preposti, dirigenti, SPP) e di 2° livello (personale indipendente per valutazioni strategiche).

C) Sistemi di controllo per i reati ambientali

Analogamente, i controlli devono prevedere:

- Codice Etico;
- struttura organizzativa con compiti e responsabilità ambientali formalmente definiti (in particolare il **Responsabile del Sistema di Gestione Ambientale – RSGA**);
- formazione, informazione e addestramento specifici, documentati e periodici;
- comunicazione interna e coinvolgimento (consultazioni preventive, riunioni periodiche);
- gestione operativa dei processi aziendali con attenzione a organizzazione del lavoro, qualificazione dei fornitori/appaltatori, manutenzione, procedure per difformità;
- monitoraggio dei profili ambientali con verifiche pianificate di 1° e 2° livello, attribuzione di responsabilità e metodologie chiare;
- rispetto dei principi di controllo (verificabilità, separazione delle funzioni, tracciabilità documentale).

Tabella – Sistemi di controllo preventivo ex d.lgs. 231/2001

Tipologia di reato	Componenti principali del sistema di controllo
	- Codice Etico - Struttura organizzativa formalizzata con attribuzione chiara di responsabilità
Reati dolosi	- Procedure manuali e informatiche con controlli puntuali (in particolare separazione dei compiti) - Poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità - Sistema di controllo di gestione per rilevare criticità - Comunicazione e formazione del personale
Reati colposi (omicidio/lesioni sul lavoro)	- Codice Etico in materia di sicurezza - Struttura organizzativa con compiti e responsabilità formalmente definiti (Datore di lavoro, Dirigenti, Preposti, Lavoratori, RSPP/ASPP, RLS, Medico competente, Addetti emergenze) - Formazione e addestramento mirati, periodici e documentati - Comunicazione e coinvolgimento (consultazioni, riunioni periodiche)

Tipologia di reato	Componenti principali del sistema di controllo
	- Gestione operativa integrata con i processi aziendali (assunzioni, manutenzione, fornitori/appaltatori, emergenze, procedure correttive) - Monitoraggio su due livelli: • 1° livello: operatori, preposti, dirigenti, SPP • 2° livello: personale indipendente per valutazioni strategiche
Reati ambientali	- Codice Etico e politiche ambientali - Struttura organizzativa con compiti e responsabilità definite (in particolare Responsabile del Sistema di Gestione Ambientale – RSGA) - Formazione, informazione e addestramento specifici, documentati e periodici - Comunicazione e coinvolgimento (consultazioni preventive, riunioni periodiche) - Gestione operativa dei processi aziendali in ottica ambientale (organizzazione del lavoro, qualificazione fornitori/appaltatori, manutenzione, procedure correttive) - Monitoraggio dei profili ambientali: • 1° livello: operatori, preposti, dirigenti • 2° livello: verifiche indipendenti e strategiche - Rispetto dei principi di controllo: verificabilità, separazione funzioni, tracciabilità documentale

6.2. Articolazione e regole per l'approvazione del Modello e suoi aggiornamenti

Ai fini della predisposizione del Modello, si è proceduto in coerenza metodologica con quanto indicato nelle **Linee Guida di Confindustria**, sviluppando un percorso articolato in più fasi.

- **Identificazione delle attività sensibili:** attraverso l'analisi della documentazione aziendale (statuto, regolamenti, organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) e una serie di colloqui con i responsabili delle diverse funzioni operative. L'attività di analisi è stata finalizzata a individuare e valutare le aree

nelle quali possano configurarsi condotte illecite rilevanti ai fini della commissione dei reati presupposti, nonché a verificare l'esistenza dei presidi di controllo in essere e le eventuali criticità da migliorare.

- **Disegno e implementazione delle azioni correttive:** per rafforzare il sistema di controllo e adeguarlo agli obiettivi del Decreto, tenendo conto dei principi di separazione dei compiti e di definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. Particolare attenzione è stata riservata ai processi di gestione e controllo finanziario connessi alle attività a rischio.
- **Definizione dei protocolli di controllo:** elaborati per i casi in cui sia stata individuata un'ipotesi di rischio. Tali protocolli di decisione e attuazione delle decisioni stabiliscono regole e discipline condivise con i responsabili operativi, ritenute idonee a governare i profili di rischio individuati. Il principio guida è che la soglia concettuale di accettabilità debba essere rappresentata da un sistema di prevenzione aggirabile solo in modo fraudolento, come previsto dalle Linee Guida di Confindustria. I protocolli si basano sulla regola della documentazione e verificabilità delle diverse fasi decisionali, in modo da consentire sempre la ricostruzione delle motivazioni alla base delle scelte operate.

Momenti fondamentali del Modello

Il Modello si articola attraverso momenti essenziali e ricorrenti:

- la **mappatura delle attività a rischio**, ossia delle aree in cui è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la **predisposizione di idonei controlli preventivi**, volti a ridurre la probabilità di commissione dei reati;
- la **verifica ex post** dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la **diffusione del Modello** e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure;
- l'attribuzione all'**Organismo di Vigilanza** di compiti specifici di sorveglianza sull'efficace funzionamento del Modello;
- la predisposizione e l'adozione di un **Codice Etico**.



Il Modello, pur conservando la sua finalità principale di esimente prevista dal Decreto, si inserisce in un più ampio sistema di controllo già adottato dalla Società per assicurare:

- il rispetto delle leggi e dei regolamenti;
- l'affidabilità delle informazioni finanziarie;
- la tutela del patrimonio, anche rispetto a possibili frodi.

Principi cardine del Modello

Con riferimento alle aree di attività sensibili, la Società ha individuato alcuni principi fondamentali, i quali costituiscono strumenti per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni e per garantire un adeguato controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- **separazione dei compiti**, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, evitando sovrapposizioni funzionali o concentrazioni di attività critiche su un unico soggetto;
- **chiara e formalizzata attribuzione di poteri e responsabilità**, con indicazione dei limiti di esercizio e coerenza rispetto alle mansioni assegnate e alla posizione ricoperta;
- divieto di intraprendere **operazioni significative senza autorizzazione preventiva**;
- adozione di **regole comportamentali** idonee a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio sociale;
- definizione di **procedure aziendali** per le attività sensibili, al fine di assicurare che:
 - i processi operativi siano supportati da adeguata documentazione, verificabile in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - le decisioni e le scelte operative siano tracciabili e sempre riconducibili a soggetti chiaramente individuati (autorizzanti, esecutori, verificatori);
 - la gestione delle risorse finanziarie sia conforme a criteri idonei a prevenire la commissione dei reati;
 - le attività di controllo e supervisione sulle transazioni aziendali siano effettivamente svolte e documentate;
 - siano previsti **meccanismi di sicurezza** a tutela dell'accesso fisico e logico ai dati e ai beni aziendali;
 - lo scambio di informazioni tra processi contigui avvenga nel rispetto dell'integrità e completezza dei dati gestiti.

Conclusioni

I principi sopra esposti risultano coerenti con le Linee Guida di Confindustria e sono considerati dalla Società **idonei a prevenire i reati** previsti dal Decreto.

Per tale ragione, la Società ritiene essenziale garantire l'applicazione effettiva e costante di tali principi in tutte le aree di attività sensibili, come individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

Ecco la **versione schematica in tabella** della sezione 5.2, organizzata per fasi, contenuti e obiettivi:

Tabella – Articolazione e regole per l'approvazione del Modello e suoi aggiornamenti

Fase	Contenuto	Obiettivo
1. Identificazione delle attività sensibili	Analisi di statuto, regolamenti, organigrammi, procure, mansionari, disposizioni interne e colloqui con i responsabili di funzione.	Individuare aree a rischio di commissione dei reati e verificare presidi di controllo esistenti.
2. Disegno e implementazione delle azioni correttive	Rafforzamento e adeguamento del sistema di controllo; separazione dei compiti; definizione dei poteri autorizzativi; particolare attenzione ai processi finanziari a rischio.	Migliorare la prevenzione dei reati e garantire controlli efficaci.
3. Definizione dei protocolli di controllo	Protocolli di decisione e attuazione, documentati e verificabili, costruiti con i responsabili operativi.	Assicurare che i rischi siano gestiti da regole trasparenti e non aggirabili se non fraudolentemente.
4. Momenti fondamentali del Modello	- Mappatura delle attività a rischio - Controlli preventivi - Verifica ex post e aggiornamento - Diffusione e coinvolgimento del personale	Creare un sistema di prevenzione e miglioramento continuo.

Fase	Contenuto	Obiettivo
5. Principi cardine del Modello	- Vigilanza da parte dell'OdV	Garantire la trasparenza, la legalità e la tracciabilità delle attività aziendali, prevenendo i reati previsti dal Decreto.
	- Adozione del Codice Etico	
	- Separazione dei compiti	
	- Chiara attribuzione di poteri e responsabilità	
	- Autorizzazione preventiva per operazioni rilevanti	
	- Regole comportamentali a tutela del patrimonio	
	- Procedure aziendali per attività sensibili	
	- Documentazione e tracciabilità delle decisioni	
	- Gestione sicura delle risorse finanziarie	
	- Attività di controllo e supervisione documentate	
	- Meccanismi di sicurezza informatica e fisica	
	- Gestione completa e integrata dei flussi informativi	

6.3. Fondamenta e contenuti del Modello

Il Modello predisposto da **C&C s.r.l.** si fonda sui seguenti elementi essenziali:

- **Codice Etico**, destinato a fissare le linee generali di comportamento da osservare in ogni ambito dell'attività aziendale;
- **Struttura organizzativa**, volta a definire l'attribuzione dei compiti e delle funzioni, prevedendo – per quanto possibile – la separazione delle responsabilità o, in alternativa, l'adozione di controlli compensativi. In tale ambito sono individuati i soggetti preposti alla verifica della correttezza dei comportamenti;
- **Mappatura delle aree aziendali sensibili**, consistente nella descrizione dei processi nei quali risulta più agevole la possibile commissione di reati;

- **Processi strumentali** alle aree aziendali sensibili, vale a dire quei processi attraverso i quali vengono gestiti strumenti finanziari e/o mezzi sostitutivi che possono agevolare la commissione di illeciti;
- **Procedure aziendali formalizzate**, volte a disciplinare le modalità operative corrette per assumere ed attuare decisioni nelle aree aziendali sensibili;
- **Individuazione dei soggetti coinvolti** nel presidio delle attività a rischio, assegnando ruoli distinti di esecutori e controllori, così da garantire una chiara segregazione tra gestione e controllo;
- **Sistema di deleghe e poteri aziendali**, coerente con le responsabilità attribuite e tale da assicurare una trasparente rappresentazione del processo decisionale, nel rispetto del principio della unicità del preposto alla funzione;
- **Metodologie e strumenti di monitoraggio e controllo**, diretti e indiretti: i primi affidati agli operatori specifici e ai rispettivi preposti, i secondi al management e all'Organismo di Vigilanza;
- **Supporti informativi** per la tracciabilità delle attività di monitoraggio e controllo (schede, tabulati, rapporti, ecc.);
- **Procedura di segnalazione (Whistleblowing)**, volta a tutelare l'integrità dell'Ente mediante la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o di violazioni del Modello. Tale procedura garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, anche attraverso l'attivazione di almeno un canale alternativo informatico in grado di assicurare la tutela della sua riservatezza;
- **Sistema sanzionatorio**, destinato a colpire i comportamenti difforni dalle regole di condotta stabilite dalla Società. Tale sistema contempla:
 - il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni conformi alla procedura;
 - la previsione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
 - la previsione di sanzioni nei confronti di chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni infondate;
- **Piano di formazione e informazione**, articolato in:
 1. formazione specifica del personale operante nelle aree sensibili, dell'Amministratore Unico e dell'Organismo di Vigilanza;
 2. informazione rivolta a tutti gli altri soggetti interessati;

- **Organismo di Vigilanza**, istituito con il compito di vigilare sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, verificarne la coerenza con gli obiettivi e curarne l'aggiornamento periodico.

Tabella – Fondamenta e contenuti del Modello

Elemento	Descrizione
Codice Etico	Definisce le linee generali di comportamento da seguire in ogni attività aziendale.
Struttura organizzativa	Attribuisce compiti e funzioni; garantisce la separazione delle responsabilità o, in alternativa, controlli compensativi; individua i soggetti preposti al controllo della correttezza dei comportamenti.
Mappatura aree sensibili	Individua i processi nei quali risulta più agevole la commissione di reati.
Processi strumentali	Processi attraverso i quali vengono gestiti strumenti finanziari o mezzi sostitutivi che possono agevolare la commissione di illeciti.
Procedure formalizzate	Disciplinano le modalità operative corrette per assumere e attuare decisioni nelle aree sensibili.
Presidio delle attività	Individua soggetti nei ruoli di esecutori e controllori, assicurando la segregazione tra gestione e controllo.
Deleghe e poteri	Sistema coerente con le responsabilità assegnate, che assicura trasparenza decisionale e unicità del preposto alla funzione.
Monitoraggio e controllo	Prevede metodologie e strumenti sia diretti (operatori e preposti) sia indiretti (management e OdV).
Supporti informativi	Schede, tabulati, rapporti e strumenti utili alla tracciabilità delle attività di controllo.
Procedura di segnalazione (Whistleblowing)	Garantisce la riservatezza del segnalante e prevede almeno un canale alternativo informatico; tutela l'Ente da condotte illecite o violazioni del Modello.
Sistema sanzionatorio	Sanziona le violazioni delle regole di condotta, vieta atti ritorsivi/discriminatori verso i segnalanti, punisce sia chi viola le misure di tutela sia chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.
Piano di formazione e informazione	1) Formazione per personale in aree sensibili, Amministratore Unico e OdV. 2) Informazione per tutti gli altri soggetti interessati.

Elemento	Descrizione
Organismo di Vigilanza (OdV)	Vigila sull'efficacia, corretto funzionamento e aggiornamento del Modello, verificandone la coerenza con gli obiettivi.

Documentazione del Modello

Parte	Contenuto
Parte Generale	Descrizione del Modello e della Società
Parte Speciale A	Codice Etico
Parte Speciale B	Sistema sanzionatorio
Parte Speciale C	Struttura, composizione, regolamento e funzionamento dell'OdV
Parte Speciale D	Struttura organizzativa e sistema delle deleghe e dei poteri
Parte Speciale E	Reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato
Parte Speciale F	Reati societari
Parte Speciale G	Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento
Parte Speciale H	Reati contro la personalità individuale
Parte Speciale I	Reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro
Parte Speciale J	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
Parte Speciale K	Reati in tema di criminalità informatica e trattamento illecito di dati
Parte Speciale L	Reati contro l'industria e il commercio
Parte Speciale M	Reati in materia di violazione del diritto d'autore
Parte Speciale N	Reati ambientali
Parte Speciale O	Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Parte Speciale P	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)
Parte Speciale Q	Reati in materia di criminalità organizzata
Parte Speciale R	Reati tributari
Procedura di segnalazione	Whistleblowing



6.4. Codice etico

Il **Codice etico** è il documento elaborato e adottato in via autonoma da **C&C s.r.l.** per comunicare a tutti i soggetti interessati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività societarie cui l'azienda intende uniformarsi. Il rispetto del Codice è richiesto a tutti coloro che operano in **C&C s.r.l.** o che con essa intrattengono relazioni contrattuali.

I principi e le regole di comportamento contenuti nel presente Modello si integrano con quanto stabilito dal Codice etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello, per le finalità specifiche che persegue in attuazione del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. È opportuno sottolineare che il **Codice etico** rappresenta uno strumento adottato autonomamente e suscettibile di applicazione generale, volto a esprimere i principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri. Su tali principi essa richiama l'osservanza non solo dei propri dipendenti, ma anche di tutti coloro che cooperano al perseguimento degli obiettivi aziendali, inclusi fornitori e clienti.

Il **Modello**, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, seppur commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono determinare la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi delle disposizioni del Decreto stesso.

Tuttavia, poiché il **Codice etico** richiama principi di comportamento idonei a prevenire anche le condotte illecite previste dal Decreto, esso assume rilevanza ai fini del Modello e ne costituisce formalmente una parte integrante.

Il **Codice etico** della Società è riportato nella *"Parte Speciale A: Codice etico"*.



tabella comparativa che mette a confronto **Codice Etico** e **Modello 231**, evidenziandone finalità, ambito e ruolo, mantenendo coerenza con il testo che mi hai fornito:

Tabella – Confronto tra Codice Etico e Modello		
Aspetto	Codice Etico	Modello 231
Natura	Documento adottato in via autonoma dalla Società.	Documento adottato in conformità al D.lgs. 231/2001.
Finalità	Esplicitare i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività societarie.	Prevenire la commissione di specifici reati che possano comportare responsabilità amministrativa della Società.
Ambito di applicazione	Generale: si applica a dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e a tutti i soggetti che operano con la Società.	Specifico: riguarda le aree sensibili e i processi aziendali a rischio di reato.
Obbligatorietà	L'osservanza è richiesta a tutti i soggetti che operano con la Società, anche se adottato su base volontaria.	È previsto obbligatoriamente dal Decreto per finalità esimenti dalla responsabilità amministrativa.
Ruolo rispetto al Modello	Contiene principi di comportamento che contribuiscono a prevenire comportamenti illeciti previsti dal Decreto.	Integra il Codice etico traducendone i principi in protocolli, regole e procedure operative per la prevenzione dei reati.
Rilevanza	Strumento generale di riferimento etico e comportamentale.	Strumento specifico di prevenzione e gestione del rischio-reato.
Collocazione	Riportato nella <i>Parte Speciale A: Codice etico</i> .	È composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali dedicate alle diverse tipologie di reati.

6.5. Struttura organizzativa

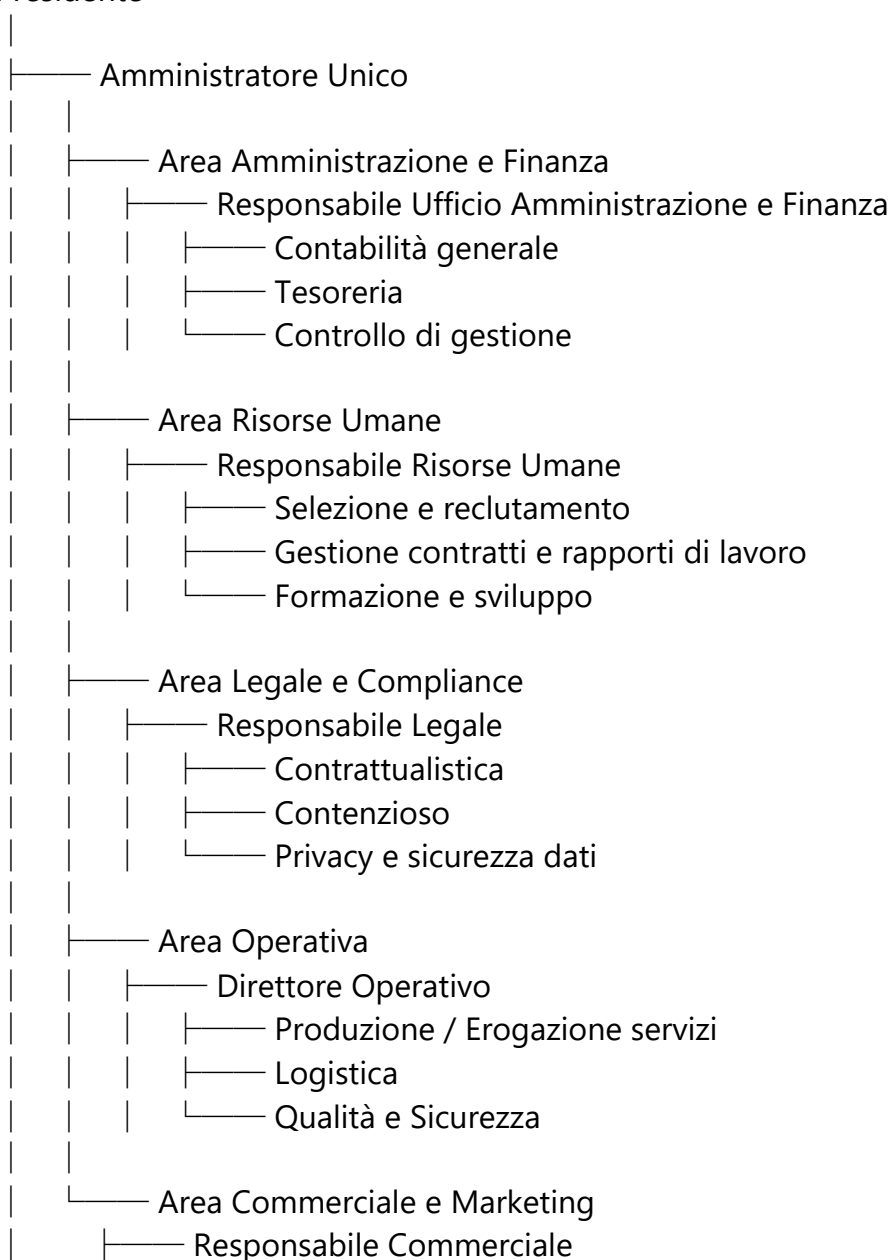
La **struttura organizzativa** della Società è definita attraverso l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative (ordini di servizio, job description, direttive interne) da parte del Presidente.

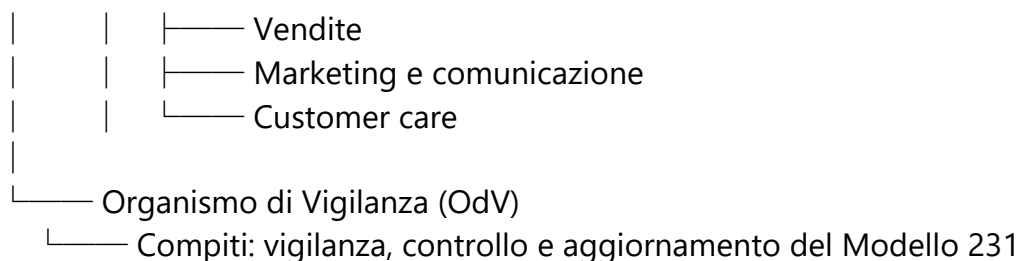
La formalizzazione della struttura organizzativa è garantita dal **Responsabile delle Risorse Umane**, il quale provvede ad aggiornare periodicamente l'organigramma societario e a curarne la diffusione.



La struttura organizzativa di **C&C s.r.l.**, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportata nella *"Parte Speciale D: Struttura organizzativa e sistema delle deleghe e dei poteri"*. Essa rappresenta la mappa consigliata delle aree societarie e delle relative funzioni attribuite a ciascuna area.

Presidente





👉 In questo schema:

La catena gerarchica parte dal Presidente / Amministratore Unico.

Le aree funzionali (Amministrazione e Finanza, Risorse Umane, Legale e Compliance, Operativa, Commerciale e Marketing) sono chiaramente separate.

L'Organismo di Vigilanza è rappresentato come funzione indipendente e trasversale, dotata di poteri di controllo autonomi.

6.6. Procedura di segnalazione (Whistleblowing)

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*.

La normativa è finalizzata a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

Con specifico riferimento al settore privato, l'art. 2 della legge n. 179/2017 ha introdotto modifiche al d.lgs. 231/2001, inserendo all'art. 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") nuove disposizioni relative alla presentazione e gestione delle segnalazioni. Da tale intervento deriva l'obbligo, per le imprese che adottano il Modello 231, di dare attuazione a queste misure.

In particolare, affinché il Modello 231 sia considerato idoneo ed efficace, esso deve prevedere le seguenti misure aggiuntive:

- uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o



di violazioni del Modello di organizzazione e gestione. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nella fase di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione, basato su strumenti informatici, idoneo ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'integrazione del sistema disciplinare previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e), con sanzioni applicabili sia nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, sia nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che risultino infondate.

Alla luce delle modifiche normative sopra illustrate, e in conformità alle indicazioni contenute nella nota illustrativa di Confindustria (gennaio 2018) e nella circolare Assonime (28 giugno 2018), il Modello 231 deve contemplare una **specifico procedura di Whistleblowing**. Tale procedura deve disciplinare i canali ad hoc per la presentazione delle segnalazioni, fondate su elementi concreti e concordanti, assicurando in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante.

La procedura dovrà inoltre prevedere ulteriori misure:

- l'adozione di un sistema di gestione delle segnalazioni che consenta di garantire l'anonimato del c.d. *whistleblower*;
- la formazione specifica dei soggetti apicali e di quelli a essi subordinati;
- l'integrazione del sistema disciplinare del Modello 231, includendo sanzioni per coloro che violino le misure di tutela del segnalante, nonché per chi presenti segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Si ricorda, inoltre, che l'art. 1 della legge n. 179/2017, modificando l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, ha equiparato le tutele del lavoratore dipendente di imprese fornitrici di beni o servizi alla Pubblica Amministrazione a quelle del dipendente pubblico. Pertanto, anche al lavoratore dell'impresa privata che opera con la Pubblica Amministrazione deve essere garantita la possibilità di segnalare o denunciare, nell'interesse della stessa, eventuali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni.



Il dipendente che effettua una segnalazione o una denuncia non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, se motivate dalla segnalazione stessa. La **procedura di segnalazione (Whistleblowing)** è riportata nel documento dedicato *"Procedura di segnalazione"*, che raccoglie e disciplina tutte le modalità utilizzabili per l'inoltro delle segnalazioni.

6.7. Sistema delle deleghe e dei poteri

Il sistema autorizzativo della Società si traduce in un assetto organico e coerente di **deleghe di funzioni** e **procure**, che deve rispettare le seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono collegare in modo puntuale ciascun potere gestionale alla relativa responsabilità e a una posizione definita all'interno dell'organigramma, con aggiornamenti tempestivi in caso di mutamenti organizzativi;
- ogni delega deve descrivere in maniera chiara, specifica e inequivocabile i poteri gestionali conferiti al delegato, nonché indicare il soggetto cui egli riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali attribuiti tramite delega, così come il loro esercizio, devono risultare coerenti con gli obiettivi aziendali;
- al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa proporzionati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere attribuite esclusivamente a soggetti già titolari di delega funzionale interna o di specifico incarico, e devono precisare l'estensione dei poteri di rappresentanza, eventualmente corredati da limiti numerici di spesa;
- soltanto i soggetti formalmente autorizzati, tramite specifica delega o procura, possono assumere in nome e per conto della Società obbligazioni nei confronti di terzi;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti esclusivamente da soggetti muniti di delega o procura a ciò espressamente abilitante;
- lo Statuto societario disciplina i requisiti e le modalità di nomina del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

Il **Sistema delle deleghe e dei poteri** adottato da **C&C s.r.l.**, parte integrante e sostanziale del Modello, è descritto nella *"Parte Speciale C: Struttura organizzativa e sistema delle deleghe e dei*



poteri". Ogni potere conferito attraverso delega o procura corrisponde esattamente a mansioni e responsabilità, così come riportato nell'organigramma aziendale.

6.7 Informativa e formazione

6.8.1. Informativa

Per assicurare l'efficacia del Modello, **C&C s.r.l.** si pone come obiettivo la piena e corretta conoscenza dello stesso da parte di tutti i Destinatari, calibrata in funzione del diverso grado di coinvolgimento nei processi sensibili.

A tal fine, la Società garantirà la diffusione del Modello attraverso le seguenti modalità di carattere generale:

- la creazione, sul sito intranet aziendale, di specifiche pagine web costantemente aggiornate, dedicate in particolare a:
 1. un'informativa di carattere generale relativa al Decreto e alle linee guida seguite per la redazione del Modello;
 2. la descrizione della struttura e delle principali disposizioni operative del Modello adottato da **C&C s.r.l.**;
 3. la procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza, corredata da un'apposita scheda standard per la comunicazione – da parte dei soggetti apicali e dei dipendenti – di eventuali comportamenti, propri o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello;
- la pubblicazione, sul sito aziendale, di un link contenente il Codice etico e la Parte generale del Modello adottati dalla Società.

Al momento dell'adozione del Modello, tutti i dipendenti in organico riceveranno una comunicazione da parte degli organi competenti (es. Presidenza), volta ad informare dell'avvenuta implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, rinviando al sito intranet per ulteriori dettagli e approfondimenti.

Ai nuovi assunti verrà consegnata un'apposita informativa sul Modello adottato, corredata da una nota esplicativa inserita nella lettera di assunzione, contenente i riferimenti al Decreto e alle caratteristiche del Modello aziendale.



Infine, l'informativa destinata a cittadini di lingua diversa dall'italiana dovrà essere fornita mediante l'utilizzo di una lingua e/o di strumenti idonei a garantire una piena comprensione dei contenuti trattati.

6.8.2. Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni alla Società (consulenti, partner, fornitori ecc.) saranno adeguatamente informati circa l'adozione, da parte di **C&C s.r.l.**, di un Modello comprensivo di Codice etico. A tal fine, la Società comunicherà a ciascuno di essi l'esistenza dell'indirizzo internet presso il quale è possibile consultare integralmente il Modello e il Codice etico.

A tali soggetti verrà inoltre richiesto un formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

Con riguardo ai consulenti esterni che intrattengono una collaborazione stabile con **C&C s.r.l.**, sarà cura della Società mantenere contatti diretti e svolgere specifiche verifiche al fine di accertare che i consulenti conoscano il Modello aziendale e si impegnino a rispettarne i contenuti.

6.8.3. Informativa alle società del Gruppo

Le società appartenenti al Gruppo devono essere puntualmente informate del contenuto del Modello e dell'interesse di **C&C s.r.l.** a che il comportamento di tutte le controllate risulti conforme a quanto disposto dal Decreto.

A tal proposito, l'adozione del presente Modello verrà comunicata a ciascuna società del Gruppo contestualmente alla sua approvazione da parte di **C&C s.r.l.**

6.8.4. Formazione

I contenuti dei programmi formativi devono essere sottoposti a verifica e approvazione da parte di un consulente esterno alla Società, esperto in materia di responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. n. 231/2001) o, più in generale, in ambito penalistico. Tale consulente opererà in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza (OdV).

Di ogni attività formativa deve essere mantenuta traccia formale.

6.8.5. Formazione del personale in posizione c.d. "apicale"

La formazione del personale in posizione c.d. "apicale", inclusi i componenti dell'OdV, viene erogata attraverso corsi di formazione e aggiornamento, la cui partecipazione è obbligatoria. La



frequenza è accompagnata da un test finale di valutazione – anche in forma orale – volto ad attestare l'efficacia dell'attività formativa svolta.

Le attività di formazione e aggiornamento devono essere pianificate annualmente. Per i neo-cooptati nel Consiglio di Amministrazione o per i neoassunti in posizione apicale, la formazione è supportata anche da un'apposita informativa inserita nella lettera di assunzione.

Il percorso formativo destinato a tali soggetti è articolato in due sezioni: una parte "**generalista**" e una parte "**specific**".

La parte **generalista** prevede:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e best practice;
- responsabilità amministrativa dell'ente: scopo, ratio del Decreto, natura della responsabilità e novità normative;
- destinatari del Decreto;
- presupposti di imputazione della responsabilità;
- illustrazione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all'ente;
- condizioni per l'esclusione o limitazione della responsabilità.

Durante la formazione generalista vengono inoltre sviluppate le seguenti attività:

- sensibilizzazione sull'importanza attribuita da **C&C s.r.l.** all'adozione di un sistema efficace di governo e controllo dei rischi;
- illustrazione della struttura e dei contenuti del Modello, nonché dell'approccio metodologico adottato per la sua realizzazione e aggiornamento.

La parte **specific** approfondisce invece:

- la descrizione dettagliata delle singole fattispecie di reato;
- l'individuazione dei potenziali autori
- l'esemplificazione delle modalità con cui i reati possono essere commessi;
- l'analisi delle sanzioni applicabili;
- il collegamento delle fattispecie di reato alle aree di rischio individuate;
- i protocolli di prevenzione specifici predisposti dalla Società;
- i comportamenti da adottare in materia di comunicazione e formazione verso i dipendenti gerarchicamente subordinati, soprattutto se operanti in aree aziendali sensibili;
- le modalità di interazione con l'OdV, in merito a comunicazioni, segnalazioni e collaborazione nelle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;

- la sensibilizzazione dei responsabili di funzione esposti a rischio-reato e dei rispettivi collaboratori, rispetto alle condotte da tenere, alle conseguenze del mancato rispetto e, in generale, ai principi contenuti nel Modello adottato da **C&C s.r.l.**

La formazione destinata a cittadini di lingua diversa dall'italiano dovrà essere garantita tramite l'uso di una lingua o di strumenti metodologici idonei a favorire la piena comprensione dei contenuti.

6.8.6. Formazione di altro personale

La formazione del restante personale prende avvio con una nota informativa interna che, per i neoassunti, viene consegnata contestualmente all'assunzione.

Anche per il personale non rientrante nella categoria c.d. "apicale", la formazione è organizzata attraverso corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione e frequenza. Al termine dei corsi è previsto un test di valutazione – che può svolgersi anche in forma orale – finalizzato ad attestare la qualità e l'efficacia del percorso formativo.

Le attività formative e di aggiornamento devono essere pianificate all'inizio di ciascun anno.

Il programma di formazione per il personale non apicale è articolato in due sezioni: una parte "**generalista**" e una parte "**specific**a", quest'ultima di carattere eventuale e/o parziale.

La parte **generalista** comprende:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di best practice;
- la responsabilità amministrativa dell'ente: finalità, ratio del Decreto, natura della responsabilità e novità normative;
- i destinatari del Decreto;
- i presupposti di imputazione della responsabilità;
- l'illustrazione dei reati presupposto;
- le tipologie di sanzioni applicabili all'ente;
- le condizioni di esclusione o limitazione della responsabilità.

Nel corso della formazione generalista vengono inoltre affrontate le seguenti attività:

- sensibilizzazione dei partecipanti sull'importanza attribuita da **C&C s.r.l.** all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- illustrazione della struttura e dei contenuti del Modello, unitamente all'approccio metodologico adottato per la sua realizzazione e il suo aggiornamento.

La parte **specific**a, invece, approfondisce:

- la descrizione puntuale delle singole fattispecie di reato;

- l'individuazione dei potenziali autori;
- l'esemplificazione delle modalità con cui i reati possono essere commessi;
- l'analisi delle sanzioni applicabili;
- l'associazione delle singole fattispecie di reato alle specifiche aree di rischio individuate;
- i protocolli di prevenzione adottati dalla Società per ridurre i rischi individuati;
- i comportamenti da adottare in materia di comunicazione e formazione verso i collaboratori gerarchicamente subordinati, in particolare quelli operanti in aree aziendali sensibili;
- le modalità di interazione con l'OdV in termini di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
- la sensibilizzazione dei responsabili di funzione esposti a rischio-reato e dei relativi dipendenti in merito alle condotte da osservare, alle conseguenze derivanti dal loro mancato rispetto e, in generale, ai principi contenuti nel Modello adottato da **C&C s.r.l.**

Va precisato che la formazione **specificata** è destinata esclusivamente ai soggetti realmente esposti al rischio di svolgere attività riconducibili al d.lgs. n. 231/2001 e limitatamente alle aree di rischio con cui possono venire a contatto.

Infine, per i cittadini di lingua diversa dall'italiano, la formazione deve essere erogata attraverso una lingua o un metodo idoneo a garantire la piena comprensione dei contenuti.

6.8.7. Formazione dell'Organismo di Vigilanza

La formazione dell'Organismo di Vigilanza viene definita e concordata insieme a un consulente esterno alla Società, esperto in materia di responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. n. 231/2001) o, più in generale, in discipline penalistiche.

L'obiettivo della formazione è duplice: da un lato, fornire all'Organismo di Vigilanza una conoscenza tecnica approfondita del Modello organizzativo e dei protocolli di prevenzione specifici adottati dalla Società; dall'altro, dotarlo degli strumenti necessari per svolgere in maniera adeguata ed efficace il proprio incarico di controllo.

Tale percorso formativo – obbligatorio e monitorato – può realizzarsi attraverso la partecipazione a:

1. convegni o seminari dedicati al d.lgs. n. 231/2001;
2. riunioni con esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società o in materie penalistiche;

3. corsi di formazione e aggiornamento organizzati per i soggetti in posizione c.d. "apicale", limitatamente agli aspetti riguardanti la conoscenza del Modello e dei protocolli di prevenzione specifici adottati dalla Società.

La formazione dell'OdV deve riprendere i contenuti previsti per la formazione "generalista" e "specificata" già descritta, integrandoli con ulteriori approfondimenti relativi a:

- indipendenza;
- autonomia;
- continuità d'azione;
- professionalità;
- rapporti con gli organi sociali;
- rapporti con gli altri organi preposti al controllo interno;
- rapporto tra l'implementazione del Modello e gli altri sistemi di controllo presenti in azienda;
- disciplina del whistleblowing e modalità di gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo alla tutela della riservatezza dei segnalanti;
- gestione delle segnalazioni anonime rivolte all'OdV;
- rendicontazione delle attività dell'OdV (verbali di ispezione, relazioni delle riunioni, ecc.);
- esempi di check list per le attività di ispezione;
- esempi di mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali.

6.8 Sistema sanzionatorio

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per le violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello rappresenta una condizione essenziale per garantirne l'effettiva applicazione.

In tal senso, l'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono che il Modello debba «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate».

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, adottate ai sensi del Decreto, è indipendente dall'esito di eventuali procedimenti penali. Le regole fissate dal Modello e dal Codice Etico, infatti, sono assunte da **C&C s.r.l.** in piena autonomia, a prescindere dalla tipologia di illecito che le relative violazioni possano comportare.

In particolare, **C&C s.r.l.** ha adottato un sistema sanzionatorio che:



- è diversamente strutturato a seconda dei destinatari (soggetti in posizione "apicale", dipendenti, collaboratori esterni e partner);
- individua in modo puntuale le sanzioni disciplinari da applicare a fronte di violazioni, infrazioni, elusioni o applicazioni parziali e imperfette delle prescrizioni del Modello, nel rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti;
- prevede una specifica procedura per l'irrogazione delle sanzioni, individuando i soggetti competenti alla loro applicazione e alla vigilanza sul sistema stesso;
- introduce modalità adeguate di pubblicazione e diffusione del sistema sanzionatorio;
- contempla sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela dei segnalanti previste dalla procedura di **Whistleblowing**, nonché di chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni rivelatesi infondate.

6.10. Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato a un organismo interno alla Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato **Organismo di Vigilanza**.

La Società ha pertanto provveduto a identificarne i componenti e a disporre la nomina formale. Per ulteriori dettagli in merito alla struttura, alla composizione, al regolamento e alle modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, si rimanda alla **Parte Speciale C** del presente documento.