



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
di
C.M.M. COSTRUZIONI MECCANICHE
MONTIRONE Srl**

Il presente modello di organizzazione è stato redatto da:

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE
STUDIO
AVVOCATI & INGEGNERI
231
BRESCIA - TREVISO

Tel. 030 44311 - E Mail: info@Studio-231.it

Indice generale

Parte generale.....	12
1. Il decreto legislativo n.231/2001.....	13
2. Adozione del modello da parte di C.M.M.....	15
3. Struttura del modello.....	16
4. La predisposizione del sistema di controllo preventivo.....	24
5. L'Organismo di Vigilanza.....	25
5.1. Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza.....	25
5.1.1 Autonomia e indipendenza	25
5.1.2 Professionalità.....	25
5.1.3 Continuità di azione.....	25
5.1.4 Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità.....	25
5.2. Nomina. durata e revoca.....	26
5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	26
5.3.1 Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.....	26
5.3.2 Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.....	27
5.3.3 Individuare e proporre gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.....	28
5.3.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	28
5.3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	28
5.4. Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing.....	28
5.4.1. Premessa:.....	28
B) il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24.....	29
5.4.2. Perimetro oggettivo: contenuto delle segnalazioni.....	29
5.4.3. Perimetro soggettivo: soggetti tenuti ed effettuare le segnalazioni.....	30
5.4.4. Nomina dell'OdV come responsabile dei sistemi interni di segnalazione e dell'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni.....	30
5.4.5. Modalità di segnalazione.....	30
5.4.5.1. Segnalazione Ordinaria Scritta.....	31
5.4.5.2. Segnalazione Telematica Secretata.....	31
5.4.6. Contenuto della segnalazione.....	31
5.4.7. Procedure dell'OdV a seguito della segnalazione.....	32
5.4.7.1. Casi di infondatezza o di irrilevanza della segnalazione.....	32
5.4.7.2. Caso di fondatezza e di rilevanza della segnalazione.....	32
5.4.8. Provvedimenti disciplinari.....	32
5.4.9. Forme di tutela del segnalante.....	33
5.4.10. Tutela dell'anonimato.....	33
5.4.11. Divieto di discriminazione.....	33
5.4.12. Responsabilità del segnalante.....	34
5.4.13. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	34
5.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali.....	34
6. Il sistema disciplinare.....	35
6.1. Misure nei confronti di quadri, impiegati.....	35
6.2. Misure nei confronti dei dirigenti.....	37
6.3. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico.....	37
6.4. Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni.....	38
7. Formazione e diffusione del modello.....	38
7.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali.....	39
7.2 Comunicazione ai membri dell'Organo di Vigilanza.....	39
7.3 Comunicazione e formazione nei confronti del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società.....	39

7.4 Comunicazione e formazione nei confronti dei responsabili delle are.....	39
7.5 Altre forme di comunicazione nei confronti del personale	40
7.6 Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners.....	40
8. Il sistema delle verifiche.....	40
Parte Speciale.....	42
Premessa:.....	43
I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati.....	43
Analisi generale dei rischi.....	44
Analisi specifica dei rischi e struttura organizzativa	46
1. Articoli 24 e 25 Dlgs 231/2001 – Reati in danno della Pubblica Amministrazione.....	51
1. Premessa.....	51
1.1 Descrizione dei reati.....	53
1.2 Indebita percezione e utilizzo di erogazioni pubbliche, anche mediante truffa.....	54
1.2.1 I reati finalizzati alla percezione dei finanziamenti.....	55
1.2.1.1 Malversazione a danno dello Stato (316-bis c.p.).....	55
1.2.1.2 Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (316-ter c.p.).....	55
1.2.1.3 Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640-bis c.p.).....	56
1.2.1.4 Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640-bis c.p.).....	56
1.3 Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (articolo 640 comma 2 n.1);.....	57
1.4 Frode informatica in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (articolo 640-ter del codice penale);.....	57
1.5 Concussione (art. 317 del c.p.).....	58
1.6 Corruzione (art. 318 c.p.);.....	59
1.6.1 I reati di corruzione compiuti dai soggetti corrotti.....	61
1.6.1.1 Corruzione per l'esercizio della funzione (318 c.p.).....	61
1.6.1.2 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319 e 319 bis c.p.).....	62
1.6.1.3 Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.).....	62
1.6.2 I reati di corruzione compiuti dai soggetti corruttori.....	62
1.6.2.1 Corruzione per l'esercizio della funzione (318 c.p. e 321 c.p.).....	62
1.6.2.2 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319, 319 bis e 321 c.p.).....	63
1.6.2.3 Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p. e 321 c.p.).....	63
1.6.3 I reati di istigazione alla corruzione compiuti da chi tenta di corrompere.....	64
1.6.3.1 Istigazione alla corruzione per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri (322 c.p., comma 1)	64
1.6.3.2 Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 2).....	64
1.6.4 I reati di istigazione alla corruzione compiuti dal potenziale corrotto.....	64
1.6.4.1 Istigazione alla corruzione per compiere un atto d'ufficio (322 c.p., comma 3)	64
1.6.4.2 Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 4)	65
1.6.4.3 Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.).....	65
1.6.4.4 Peculato in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 314 comma 1 c.p.).....	65
1.6.4.5 Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.).....	66
1.6.4.6 Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 cp).....	66
1.7 Mappatura delle aree a rischio	66
1.8 Procedure Correlate.....	68
1.9 Protocolli.....	69
1.10 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	71
2. Articolo 25 bis Dlgs 231/2001 – Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo.....	73
2.1 Descrizione dei reati.....	73
2.1.1 Falsificazione di valori di bollo, spendita e introduzione nello Stato di valori di bollo falsificati (459 c.p.).....	73

2.1.2 Alterazione di monete (art. 454 c.p.).....	73
2.1.3 Spendita di valori di bollo ricevuti in buona fede (459 c.p.).....	74
2.1.4 Falsificazione, spendita di valori di bollo contraffatti (459 c.p.).....	74
2.1.5 Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (articolo 459 del codice penale).....	74
2.1.6 Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (460 c.p.).....	75
2.1.7 Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (461 c.p.).....	75
2.1.8 Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (464 c.p.).....	75
2.1.9 Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni(473 c.p.).....	76
2.1.10 Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.).....	76
2.2 Mappatura delle aree a rischio	77
2.3 Protocolli.....	78
2.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	78
3. Articolo 25-ter Dlgs 231/2001 – Reati societari.....	80
3.1 Descrizione dei reati.....	80
3.1.1 False comunicazioni sociali.....	81
3.1.2 Falso in prospetto.....	82
3.1.3 Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione.....	83
3.1.4 Impedito controllo.....	83
3.1.5 Indebita restituzione dei conferimenti.....	84
3.1.6 Illegale ripartizione degli utili e delle riserve.....	84
3.1.7 Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante.....	85
3.1.8 Operazioni in pregiudizio dei creditori.....	85
3.1.9 Omessa comunicazione del conflitto d'interessi.....	85
3.1.10 Formazione fittizia del capitale.....	86
3.1.11 Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori.....	86
3.1.12 Illecita influenza sull'assemblea.....	87
3.1.13 Aggiotaggio.....	87
3.1.14 Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.....	88
3.1.15 Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).....	89
3.1.16 Istigazione alla Corruzione tra privati (art. 2635 Bisnc.c.).....	89
3.2 Mappatura delle aree a rischio	90
3.3 Protocolli.....	91
3.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	96
4 Articolo 25-quater Dlgs 231/2001 – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.....	97
4.1 Descrizione dei reati.....	97
4.2 Delitti previsti dal codice penale	97
4.3 Delitti previsti dalle leggi speciali.....	99
4.4 Violazione della Convenzione internazionale di New York.....	99
4.5 Osservazioni generali.....	100
4.6 Mappatura delle aree a rischio.....	101
4.7 Protocolli.....	102
4.8 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	103
5. Articolo 25-quater1 Dlgs 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	104
5.1 Descrizione dei reati.....	104
6 Articolo 25-quinquies Dlgs 231/2001 – Delitti contro la personalità individuale.....	105
6.1 Descrizione dei reati.....	105
6.1.1 Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù.....	105
6.1.2 Prostituzione minorile.....	106

6.1.3 Pornografia minorile.....	106
6.1.4 Detenzione di materiale pornografico.....	107
6.1.5 Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.....	108
6.1.6 Tratta di persone.....	108
6.1.7 Acquisto e alienazione di schiavi.....	109
6.1.8 Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).....	109
6.1.9 Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis. c.p.).....	110
6.2 Mappatura delle aree a rischio.....	110
6.3 Protocolli.....	111
6.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	113
7 Articolo 25-sexies Dlgs 231/2001 – Abusi di mercato.....	114
7.1 Premessa.....	114
7.2 Il doppio binario: approfondimenti.....	114
7.3 Abuso di informazioni privilegiate (184 e 187-bis Dlgs 58/1998).....	116
7.4 Manipolazione del mercato (185 e 187-ter Dlgs 58/1998).....	118
7.5 Mappatura delle aree a rischio.....	119
7.6 Potocolli.....	120
7.7 Comportamenti sempre vietati.....	121
7.8 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	126
8. Articolo 25-septies Dlgs 231/2001 – Infortuni sul lavoro.....	128
8.1 Premessa.....	128
8.2 Gravi lesioni personali colpose.....	129
8.3.1 Omicidio colposo conseguente a omessa valutazione dei rischi.....	129
8.3.2 Omicidio colposo conseguente a omessa valutazione dei rischi.....	130
8.4 I fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa.....	130
8.4.1. Descrizione dell'attività lavorativa:.....	131
8.4.2 Rischi infortunistici e sanitari.....	132
8.5 La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	132
8.5.1 Il Datore di Lavoro.....	133
8.5.2 Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.....	133
8.5.3 Medici Competenti.....	133
8.5.4 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.....	133
8.5.5 Addetto al Primo Soccorso e Antincendio.....	133
8.5.6 Organismo di Vigilanza ex Dl:gs 231/2001.....	134
8.5.7 Lavoratori.....	134
8.5.8 Terzi Destinatari.....	134
8.5.9 Servizio di Consulenza Esterna.....	134
8.6 Protocolli e norme di comportamento di riferimento per la Società'.....	135
8.7 Protocolli e norme di comportamento per i Destinatari.....	136
8.7.1 I doveri ed i compiti del Datore di Lavoro.....	136
8.7.2 I doveri ed i compiti del SPP.....	138
8.7.3 I doveri ed i compiti degli APS e degli API.....	139
8.7.4 I doveri ed i compiti dei RLS.....	139
8.7.5 I doveri ed i compiti del Medico Competente.....	140
8.7.6 I doveri ed i compiti dei Lavoratori.....	141
8.7.7 I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari.....	142
8.7.7.1 I doveri ed i compiti degli Appaltatori.....	142
8.7.7.2 I doveri ed i compiti dei Fornitori.....	142
8.7.7.3 I doveri ed i compiti dei Progettisti.....	143
8.7.7.4 I doveri ed i compiti degli Installatori.....	143
8.8 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	143
8.9 I principi informativi delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro	144
9. Articolo 25 octies Dlgs 231/2007 – Ricettazione, riciclaggio e auto-riciclaggio.....	150

9.1 Premessa.....	150
9.2 Ricettazione (648 c.p.).....	150
9.3 Riciclaggio (648-bis c.p.).....	151
9.4 Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p.).....	152
9.5 Autoriciclaggio (648-ter-1 c.p.).....	153
9.5 Le conseguenze dei reati societari e tributari.....	153
9.6.1 La confisca dei beni.....	153
9.7 Mappatura delle aree a rischio.....	154
9.8 Protocolli.....	155
9.9 Il Decreto Legislativo 231 del 16.11.2007.....	156
9.10 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	156
9.bis. – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti - Art. 25-octies.	158
9.bis.1 Premessa.....	158
9.bis.2. Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento - Art. 493-ter c.p.,	159
9.bis.3. Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti - 493-quater c.p.	159
9.bis.4. Frode Informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale articolo 640-ter comma 2.....	160
9.bis.5 Mappatura delle aree a rischio.....	160
9.bis.6 Protocolli.....	161
9.bis.7 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	161
10 Articolo 24 bis Dlgs 231/01-I Reati Informatici.....	163
10.1 Premessa.....	163
10.2 Falsità in un documento informatico pubblico o privato (491-bis c.p.).....	163
10.3 Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.).....	165
10.4 Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.).....	165
10.5 Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.).....	166
10.6 Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.).....	166
10.7 Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.).....	167
10.8 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.).....	167
10.9 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.).....	167
10.10 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.).....	168
10.11 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.).....	168
10.12 Frode informatica con sostituzione di identità digitale (640-ter c.p.).....	169
10.13 Indebito utilizzo di carte di pagamento (art. 55 comma 9 D.Lgs 231/2007).....	169
10.19 Mappatura delle aree a rischio.....	170
10.20 Principi specifici di comportamento nell'uso dei sistemi informatici aziendali.....	171
10.21 Protocolli Specifici.....	173
10.22 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	178
11. Articolo 24 Ter Dlgs 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata.....	180
11.1 Descrizione dei reati.....	180
11.1.1 Associazione per delinquere (Art. 416,sesto comma, c.p.).	180
11.1.2 Associazione per delinquere (Art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.).....	180
11.1.3 Fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p).....	180
11.2. Mappatura delle aree a rischio.....	180

11.3. Protocolli	181
11.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	182
12. Articolo 25 bis-1 Dlgs 231/2001 – Delitti contro l'industria e il commercio.....	184
12.1 Descrizione dei reati.....	184
12.1.1 Turbata libertà dell'industria o del commercio. (513 c.p.).....	184
12.1.2 Illecita concorrenza con minaccia o violenza(513 -bis c.p.).....	184
12.1.3 Frodi contro le industrie nazionali (514 c.p.).....	184
12.1.4 Frode nell'esercizio del commercio (515 c.p.).....	184
12.1.5 Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine. (516 c.p.).....	185
12.1.6 Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (517 c.p.).....	185
12.1.7 Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (517-ter c.p.).....	185
12.1.8 Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (517-quater c.p.).....	185
12.2 Mappatura delle aree a rischio.....	185
12.3 Protocolli.....	186
12.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	187
13. Articolo 25 novies Dlgs 231/2001 – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore....	188
13.1 Descrizione dei reati.....	188
13.1.1 art.171, primo comma, lettera a-bis) e terzo comma della L. 22 aprile 1941, n. 633.	188
13.1.2 art.171-bis, della L. 22 aprile 1941, n. 633.....	188
13.1.3 art.171-ter, della L. 22 aprile 1941, n. 633.....	189
13.1.4 art.171-septies, della L. 22 aprile 1941, n. 633.....	190
13.1.5 art.171-octies, della L. 22 aprile 1941, n. 633.....	191
13.2 Mappatura delle aree a rischio	191
13.3 Protocolli.....	192
13.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	194
14. Articolo 25 decies (25 novies) Dlgs 231/2001 – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	195
14.1 Descrizione del reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.377 – bis c.p.).....	195
14.2 Mappatura delle aree a rischio	195
14.3 Principi generali di comportamento e di attuazione	196
14.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	196
15. Articolo 25 undecies Dlgs 231/2001 – Reati ambientali.....	197
15.1 Premessa.....	197
15.2 Descrizione dei reati.....	198
15.2.1 Reati contro specie animali e vegetali in via di estinzione.....	198
15.2.1.1 Articolo 727-bis codice penale - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette.....	198
15.2.1.2 Articolo 733-bis codice penale - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto	198
15.2.1.3 Articolo 1 e 2 legge 7 febbraio 1992, n. 150 - Commercio di esemplari di specie protette.....	199
15.2.1.4 Articolo 3 legge 7 febbraio 1992, n. 150 – Detenzione animali pericolosi.....	199
15.2.2 Reati di inquinamento del suolo e idrico	199
15.2.2.1 Articolo 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (inquinamento del suolo e delle acque).....	199
15.2.2.2 Articolo 137 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarico acque industriali contenenti sostanze pericolose).....	200
15.2.3 Reati attinenti ai rifiuti.....	200
15.2.3.1 Articolo 256 comma 1 decreto legislativo 3 aprile 2006, n.152 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata.....	200

15.2.3.2 Articolo 256 comma 3 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Attività di gestione di discarica non autorizzata.....	200
15.2.3.3 Articolo 256 comma 4 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Omessa osservanza di prescrizioni nella gestione di una discarica	201
15.2.3.4 Articolo 256 comma 5 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Miscelazione di rifiuti non consentita.....	201
15.2.3.5 Articolo 256 comma 6 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – rifiuti pericolosi sanitari.....	201
15.2.3.6 Articolo 258 comma 4 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (falso in certificato di analisi dei rifiuti).....	201
15.2.3.7 Articolo 259 comma 1 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Traffico illecito di rifiuti	202
15.2.3.8 Articolo 260 commi 1 e 2 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti).....	202
15.2.3.9 Articolo 260-bis comma 6 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti).....	202
15.2.3.10 Articolo 260-bis commi 7 e 8 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti).....	202
15.2.4 Reati attinenti alla bonifica di siti inquinati.....	203
15.2.4.1 Articolo 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Inquinamento del suolo e sottosuolo e omessa bonifica dei siti.....	203
15.2.5 Reati di inquinamento atmosferico.....	203
15.2.5.1 Articolo 279 comma 5 decreto legislativo 3 aprile 2006, n.152 (Emissioni nell'aria)	203
15.2.5.2 Articolo 3 comma 6 legge del 28 dicembre 1993, n. 549 -Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive)....	204
Inquinamento provocato da navi.....	204
15.2.6.1 Articoli 8 e 9 del decreto legislativo del 6 novembre 2007, n.202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi.....	204
15.2.7 Reati contro l'ambiente.....	204
15.2.7.1 Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.).....	204
15.2.7.2 Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.).....	205
15.2.7.3 Delitti di natura colposa contro l'ambiente (452-bis, 452-quater, 452- quinquies c.p.)	205
15.2.7.4 Traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (452-sexies c.p.).....	205
15.2 Mappatura delle aree a rischio	206
15.3.1 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai reati contro specie animali e vegetali in via di estinzione.....	206
15.3.2 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati di inquinamento idrico e principi procedurali specifici.....	206
15.3.3 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati riguardanti i rifiuti e principi procedurali specifici.....	207
15.3.4 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati di bonifica dei siti inquinati..	209
15.3.5 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati di inquinamento atmosferico;	209
15.3.6 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati di inquinamento provocato da navi.....	210
15.3.7 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati Ambientali.....	210
15.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....	211
15.4.1 Verifiche dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito dei Reati di inquinamento idrico, del suolo e del sottosuolo:.....	211
15.4.2 Verifiche dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito dei Reati attinenti ai rifiuti.....	211
15.4.3 Verifiche dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito dei Reati di inquinamento atmosferico.....	212
.....	212

15.4.4 Verifiche dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito dei Reati Ambientali.....	212
16. Articolo 25 duodecies Dlgs 231/2001 – Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	213
16.1 Premessa.....	213
16.2 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12-bis del d.lgs. n. 286/98).....	213
16.3 Mappatura delle aree a rischio.....	213
16.4 Protocolli.....	214
16.5. Istruzioni e verifiche dell’Organismo di Vigilanza.....	214
17. Articolo 25 terdecies Dlgs 231/2001 – Reato di razzismo e xenofobia.....	216
17.1 Premessa.....	216
17.2 Razzismo e xenofobia (art. 3 della L. 13/10/1975 n. 654).....	216
17.3 Mappatura delle aree a rischio.....	217
17.4 Principi generali di comportamento e di attuazione	217
17.5. Istruzioni e verifiche dell’Organismo di Vigilanza.....	218
18. Articolo 25 quinquiesdecies Dlgs 231/2001 – Reati Fiscali.....	219
18.1 Premessa.....	219
18.2.1 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1 del DLT 10/03/2000, n. 74.....	219
18.2.3 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis del DLT 10/03/2000, n. 74.....	219
18.2.4 Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3 del DLT 10/03/2000, n. 74.....	220
18.2.5 Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8 comma 1 del DLT 10/03/2000, n. 74.....	220
18.2.6 Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8 comma 2 bis del DLT 10/03/2000, n. 74.....	221
18.2.7 Occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'art. 10 del DLT 10/03/2000, n. 74.....	221
18.2.8 sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11 del DLT 10/03/2000, n. 74.....	222
18.2.9 dichiarazione infedele previsto dall’articolo 4 del DLT 10/03/2000, n. 74.....	222
18.2.10 omessa dichiarazione previsto dall’articolo 5 del DLT 10/03/2000, n. 74.....	222
18.2.10 indebita compensazione previsto dall’articolo 10-quater del DLT 10/03/2000, n. 74	223
18.3 Mappatura delle aree a rischio.....	223
18.4 Principi generali di comportamento e di attuazione	224
18.4.1. Principi generali di comportamento.....	224
18.4.2. Principi specifici di comportamento.....	225
18.5. Istruzioni e verifiche dell’Organismo di Vigilanza.....	225
19. Articolo 25 sexiesdecies Dlgs 231/2001 – Reati di Contrabbando.....	227
19.1 Premessa.....	227
19.2.1 Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (Articolo 282 TUD).....	228
19.2.2 Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (Articolo 283 TUD).....	228
19.2.3 Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (Articolo 284 TUD).....	229
19.2.4 Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (Articolo 285 TUD).....	229
19.2.5 Contrabbando nelle zone extra-doganale (Articolo 286 TUD).....	230
19.2.6 Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (Articolo 287 TUD).....	230
19.2.7 Articolo 288 (Contrabbando nei depositi doganali, articolo 288 TUD).....	231
19.2.8 Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (Articolo 289 TUD).....	231
19.2.9 Contrabbando nell’esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Articolo 290 TUD).....	231

19.2.10 Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (Articolo 291 TUD)	232
19.2.11 Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Articolo 291-bis TUD)	232
19.2.12 Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Articolo 291-ter TUD)	232
19.2.13 Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Articolo 291-quater TUD)	233
19.2.14 Altri casi di contrabbando (Articolo 292 TUD)	234
19.2.15 Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato (Articolo 294 TUD)	234
19.3 Mappatura delle aree a rischio	234
19.4 Principi generali di comportamento e di attuazione	236
19.4.1. Principi generali di comportamento	236
19.4.2. Principi specifici di comportamento	236
19.5. Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza	236
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. Art. 25-quaterdecies	238
20.1 PREMESSA	238
20.2 Frode in competizioni sportive - Art. 1 Legge 13 dicembre 1989 n. 401	238
20.3 Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa - Art 4 Legge 13 dicembre 1989 n. 401	238
20.4 Mappatura delle aree a rischio	240
20.5. Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza	240
21. Art.25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" "Riciclaggio di beni culturali e art.25-duodevicies devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"	241
21.1 Premessa	241
21.2.1 Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)	241
21.2.2 Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)	242
21.2.3 Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c. p.)	242
21.2.4 Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)	242
21.2.5 Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)	243
21.2.6 L'importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)	243
21.2.7 Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)	244
21.2.8 Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)	244
21.2.9 Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)	245
21.2.10 Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)	245
21.2.11 Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)	246
21.3 Mappatura delle aree a rischio	246
21.4. Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza	246
22. Tavole riepilogative	248
(Allegato n.1) - Modello per la segnalazione delle violazioni	251
(Allegato n.2) Codice di comportamento dei dipendenti pubblici	252

Modello organizzativo adottato da

C.M.M.

Parte generale

1. Il decreto legislativo n.231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo (di seguito **Decreto**), dal titolo *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (di seguito **enti**).

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti *in posizione apicale*)
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (considerate anch'esse soggetti *in posizione apicale*)
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nei due punti precedenti (soggetti *subordinati*).

Tale responsabilità, che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, mira a coinvolgere, nella punizione dei reati, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti: l'ente non risponde del reato commesso dalle persone fisiche, ma di un autonomo illecito Amministrativo, riconducibile ad una carenza organizzativa tale, da rendere possibile la commissione del reato. Il legislatore ha cioè delineato un sistema di responsabilità da *colpa organizzativa*, che sorge qualora il fatto criminoso possa ricondursi alla struttura.

La responsabilità prevista dal Decreto sorge anche in conseguenza di reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Le sanzioni a carico degli enti, previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie
- confisca del prezzo o del profitto del reato
- sanzioni interdittive, che possono sostanziarsi in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché revoca di quelli eventualmente già concessi
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi
- pubblicazione della sentenza, che può essere imposta qualora vengano comminate sanzioni interdittive.

Le sanzioni previste dal Decreto colpiscono esclusivamente il patrimonio e l'attività dell'ente, non le persone fisiche che hanno commesso il reato.

La norma ha introdotto un articolato sistema di esimenti, per effetto del quale l'ente non può ritenersi responsabile se si è dotato di un adeguato apparato di regole interne, finalizzato a prevenire la commissione di reati da parte delle persone fisiche in posizione apicale, nonché da parte dei soggetti ad esse subordinati.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti **in posizione apicale** l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli, in particolare, devono rispondere alle seguenti esigenze:
 - 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta *mappatura delle aree a rischio*)
 - 2) prevedere specifici protocolli (*procedure*) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire
 - 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
 - 4) prevedere obblighi di informazione, nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
 - 5) introdurre un sistema disciplinare interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (*Organismo di Vigilanza*, di seguito **OdV**). Negli enti di piccole dimensioni non è obbligatorio individuare tale organismo, in quanto la norma ammette che il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da soggetti **subordinati**, l'articolo 7 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente *se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, che può formulare osservazioni, sulla idoneità dei modelli proposti a prevenire i reati. Dopo trenta

giorni dalla data di ricevimento del codice di comportamento, da parte del Ministero, senza che questo abbia provveduto a formulare osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

2. Adozione del modello da parte di C.M.M.

C.M.M. COSTRUZIONI MECCANICHE MONTIRONE Srl (di seguito l'Ente o **C.M.M.**), opera da oltre 30 anni per la realizzazione di carpenteria medio-pesante e carpenteria composta elettrosaldata conto terzi rivolgendosi all'industria medio pesante come terzista.

C.M.M. , sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nei rapporti con i clienti e i fornitori, ritiene di procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto.

Tale iniziativa viene assunta nella convinzione che l'adozione del modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di C.M.M. , affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

A tale riguardo, C.M.M. sottolinea innanzitutto di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui C.M.M. fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui C.M.M. intende attenersi, nell'espletamento della propria missione aziendale.

Il presente modello è stato approvato dall'Organo Amministrativo della società in data 19 giugno 2020.

Parte integrante del modello è il Codice Etico e la Politica per Qualità, Sicurezza e Salute sul lavoro, pur presentando il modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto ai documenti elencati.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico e la Politica, rappresentano strumenti adottati in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale, che C.M.M. riconosce come propri e dei quali si pretende l'osservanza da parte di tutto il personale (dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo), nonché dei terzi che ricevono da C.M.M. incarichi (ad esempio, i consulenti) o che hanno rapporti con C.M.M. a vario titolo (ad esempio, i fornitori);
- il modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, essendo commessi apparentemente nell'interesse o a

vantaggio di C.M.M., possono comportare una sua responsabilità amministrativa, in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Il modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, e della relativa relazione governativa di accompagnamento, le linee guida elaborate da Confindustria e degli orientamenti giurisprudenziali.

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è affidato ad un organismo di C.M.M. dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che assume quindi il ruolo di Organismo di Vigilanza.

3. Struttura del modello

Il presente modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella **parte generale** vengono illustrate le componenti organizzative del modello volta ad evitare il compimento da parte dei dipendenti e collaboratori di C.M.M. COSTRUZIONI MECCANICHE MONTIRONE Srl delle fattispecie di reato sanzionate dal D.Lgs 231/2001, con particolare riferimento:

- a) alla predisposizione e formalizzazione di un sistema di controllo, che sia in grado di contrastare efficacemente la commissione dei reati, da parte delle persone di C.M.M. COSTRUZIONI MECCANICHE MONTIRONE Srl ;
- b) alla composizione ed al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- c) alla diffusione del modello nel contesto aziendale ed alla formazione del personale;
- d) alle protezioni da ritorsioni dei soggetti che effettuano segnalazioni (c.d.whistleblowing);
- e) al sistema disciplinare ed alle misure da adottare, in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

La **parte speciale** contiene, raggruppati per categorie omogenee, la descrizione di tutte le tipologie di reati sanzionati dal D.Lgs 231/2001 e l'indicazione, per ogni singolo reato, delle sanzioni pecuniarie ed interdittive comminate dalla legge a carico degli enti.

In particolare le fattispecie di reati contemplati dal presente modello sono le seguenti:

Parte speciale 1. Articoli 24 e 25 D.lgs. 231/2001 – Reati in danno della Pubblica Amministrazione o dell'Unione Europea:

- Malversazione di erogazioni pubbliche (316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (316-ter c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art. 353 bis c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);

- Truffa ai danni dello Stato o di un altro ente pubblico (Art. 640 comma 2 n.1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (640-ter c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (all'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986 n. 898)
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.)
- Concussione (317 c.p.)
- Corruzione (318 c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio (318 e 321 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319 e 319 bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.);
- I reati di istigazione alla corruzione compiuti da chi tenta di corrompere
- Istigazione alla corruzione per compiere un atto d'ufficio (322 c.p., comma 1)
- Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 2)
- I reati di istigazione alla corruzione compiuti dal potenziale corrotto
- Istigazione alla corruzione per compiere un atto d'ufficio (322 c.p., comma 3)
- Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 4)
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);

Parte speciale 2. - Reati previsti dall'articolo 25 – bis del Decreto – *Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo:*

- Falsificazione di valori di bollo, spendita e introduzione nello Stato di valori di bollo falsificati (459 c.p.)
- Spendita di valori di bollo ricevuti in buona fede (459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni(473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.)

Parte speciale 3. - Reati previsti dall'articolo 25 – ter del Decreto – *Reati societari:*

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- falso in prospetto (art. 173-bis TUF, art. 2623 c.c.)
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 174-bis TUF)
- impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629- bis c.c.)
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- aggio (art. 2637 c.c.)
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- induzione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

Parte speciale 4.- Reati previsti dall'articolo 25 – quater del Decreto – *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*:

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.)
- Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.)
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999

Parte speciale 5. - Reati previsti dall'articolo 25- quater 1 del Decreto – *D- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*

Parte speciale 6. - Reati previsti dall'articolo 25 quinquies del Decreto – *Delitti contro la personalità individuale*:

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.)
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis).

Parte speciale 7. - Reati previsti dall'articolo 25 – *sexies del Decreto – Abusi di mercato*:

- Abuso di informazioni privilegiate (Art. 187-bis del TUF)
- Manipolazione del mercato (Art. 187-ter del TUF).

Parte speciale 8. - Reati previsti dall'articolo 25 – *septies del Decreto – Violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*

- Omicidio colposo (Art. 589 Cod. Penale)
- Lesioni personali colpose (Art. 590 Cod. Penale).

Parte speciale 9.- Reati previsti dall'articolo 25 – *octies del Decreto – Violazione delle norme sull'antiriciclaggio la ricettazione e l'auto-riciclaggio*:

- Ricettazione (articolo 648 c.p.)
- Riciclaggio (articolo 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter. 1 cp).

Parte speciale 10.- Reati previsti dall'articolo 24 – *bis del Decreto – Reati informatici*:

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato (491-bis c.p.);
- Frode informatica commessa con sostituzione d'identità digitale (490 bis c.p.);
- Indebito utilizzo, falsificazione, alterazione di carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi, nonché il loro possesso, cessione o acquisizione (all'articolo 55, comma 9, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.);

- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.);
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.);

Parte speciale 11.- Articolo 24 Ter Dlgs 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata

- Associazione per delinquere (Art. 416,sesto comma, c.p.). 173
- Associazione per delinquere (Art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.) 173
- Fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p)

Parte speciale 12. Articolo 25 bis-1 Dlgs 231/2001 – *Delitti contro l'industria e il commercio*

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

Parte speciale 13.- Articolo 25 novies Dlgs 231/2001 – *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*

- art.171, primo comma, lettera a-bis) e terzo comma della L. 22 aprile 1941, n. 633
- art.171-bis, della L. 22 aprile 1941, n. 633
- art.171-ter, della L. 22 aprile 1941, n. 633
- art.171-septies, della L. 22 aprile 1941, n. 633
- art.171-octies, della L. 22 aprile 1941, n. 633

Parte speciale 14.- Articolo 25 decies (25 novies) Dlgs 231/2001 – *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.377 – bis c.p.).

Parte speciale 15. Reati Ambientali

- Articolo 727-bis CP - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
- Articolo 733-bis CP - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
- Articolo 1 e 2 legge 7 febbraio 1992, n. 150 - Commercio di esemplari di specie protette
- Articolo 3 legge 7 febbraio 1992, n. 150 – Detenzione animali pericolosi;
- Articolo 137 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarico acque industriali contenenti sostanze pericolose;
- Articolo 256 comma 1 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata
- Articolo 256 comma 3 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Attività di gestione di discarica non autorizzata
- Articolo 256 comma 4 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Omessa osservanza di prescrizioni nella gestione di una discarica
- Articolo 256 comma 5 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Miscelazione di rifiuti non consentita
- Articolo 256 comma 6 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – rifiuti pericolosi sanitari
- Articolo 258 comma 4 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (falso in certificato di analisi dei rifiuti
- Articolo 259 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Traffico illecito di rifiuti
- Articolo 260 commi 1 e 2 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
- Articolo 260-bis comma 6 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti
- Articolo 260-bis commi 7 e 8 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti;
- Articolo 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Inquinamento del suolo e sottosuolo e omessa bonifica dei siti;
- Articolo 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Inquinamento del suolo e sottosuolo e omessa bonifica dei siti;
- Articoli 8 e 9 del decreto legislativo del 6 novembre 2007, n.202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi;

Parte speciale 15. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- art. 22 comma 12-bis del d.lgs. n. 286/98;

Parte speciale 16.- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - Articolo 25 duodecies Dlgs 231/2001

Parte speciale 17.- Reato di razzismo e xenofobia Articolo 25 terdecies Dlgs 231/2001.

Parte speciale 18. - Reati tributari Articolo 25 quinquiesdecies Dlgs 231/2001:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis del DLT 10/03/2000, n. 74;
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8 comma 1 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8 comma 2 bis del DLT 10/03/2000, n. 74;
- occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'art. 10 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater del DLT 10/03/2000, n. 74.

Parte speciale 19. - Reati di Contrabbando Articolo 25 sexiesdecies Dlgs 231/2001:

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR 1973/43);
- Contrabbando nelle zone extra-doganale (art. 286 DPR 1973/43);
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR 1973/43);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR 1973/43);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR 1973/43);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR 1973/43);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR 1973/43);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR 1973/43);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 1973/43);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR 1973/43);
- Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato (art. 294 DPR 1973/43).

Parte speciale 20. - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. Art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001:

- Frode in competizioni sportive Art. 1 Legge 13 dicembre 1989 n. 401;
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa Art 4 Legge 13 dicembre 1989 n. 401

Parte speciale 21. "Delitti contro il patrimonio culturale" art.25-septiesdecies e1 "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" . 25-duodevices

- furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c. p.)
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- le violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- l'importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)
- riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

La parte speciale del Modello di organizzazione contiene, al termine della descrizione dei reati, la mappatura delle aree aziendali reputate più specificamente a rischio.

In ogni area aziendale, poi, sono stati individuati i processi e le attività nel cui svolgimento possono essere commessi i reati. Tale individuazione ha un carattere meramente indicativo ed è destinata ad essere periodicamente monitorata ed aggiornata da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Segue quindi la indicazione dei principi procedurali e comportamentali cui i destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con C.M.M. , sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del modello ed al fine di evitare la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Mediante l'individuazione delle *aree a rischio* e la conseguente adozione delle opportune procedure (*protocolli*), nella parte speciale dedicata a ciascuna di esse, il modello si propone di predisporre un sistema strutturato e organico, che ha il fine di consentire ad C.M.M. di intervenire tempestivamente, per prevenire o contrastare la commissione dei reati nelle aree stesse.

La parte speciale del Modello di organizzazione fornisce quindi all'Organo Amministrativo e all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali, chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

La parte speciale del modello si conclude con una serie di tavole sinottiche di rapida consultazione volte a fornire:

- I. l'indicazione del grado generale di rischio di C.M.M. di commettere i reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- II. l'individuazione delle aree a maggiore rischio per ogni tipologia di reato.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare all'Organo Amministrativo di C.M.M. gli adeguamenti del presente modello aggiungendo le eventuali ulteriori parti speciali, che si dovessero rendere opportune come conseguenza del verificarsi di una, o di entrambe le seguenti circostanze:

- inserimento, da parte di nuove normative, di ulteriori fattispecie di reati, nell'ambito di applicazione del Decreto;
- svolgimento da parte di C.M.M. di una nuova attività, dalla quale dovesse innovativamente conseguire il rischio di commettere uno dei reati, previsti dal Decreto.

4. La predisposizione del sistema di controllo preventivo

E' compito dell'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i Responsabili delle singole divisioni, nonché con l'impiego di consulenti esterni, monitorare le aree maggiormente esposte al rischio, di commissione dei diversi reati previsti dal Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- il Codice Etico, che definisce le linee di comportamento generali che C.M.M. impone che siano rispettate al proprio interno e da tutti i soggetti con cui intrattiene relazioni commerciali o amministrative;
- il Modello Organizzativo, che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di C.M.M. , in relazione ai rischi - reato da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare, nei settori sensibili
- Il Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza, armonizzato secondo lo spirito e la lettera delle Norme: UNI EN ISO 9001: 2000, UNI EN ISO 45001
- il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

Il Modello Organizzativo si ispira ai principi di:

- *verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
 - alle principali fasi dell'operazione
 - alle ragioni che hanno portato al suo compimento
 - ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni

- *separazione delle funzioni*, con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma vi sia:
 - una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla
 - la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

5. L'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del Dlgs 231/2003 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

5.1. Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza

5.1.1 Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche **OdV**) risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo all'*Organo Amministrativo*.

A tal fine, si prevede l'istituzione di un canale informativo diretto, tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi decisionali e di controllo.

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo: tali requisiti vengono ottenuti garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di *reporting* direttamente all'Organo Amministrativo.

5.1.2 Professionalità

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

5.1.3 Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza deve lavorare costantemente sulla vigilanza del modello, con i necessari poteri d'indagine, per cui deve essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza.

5.1.4 Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna, con sentenza anche in primo grado, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF
- ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

5.2. Nomina, durata e revoca

C.M.M. ha deciso che l'organismo, destinato a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale: i soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera dell'Organo Amministrativo .

L'attribuzione dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo .

La durata dell'incarico è di tre esercizi sociali, e la scadenza è fissata dopo la presentazione della relazione annuale, all'Organo Amministrativo , relativa al terzo esercizio.

La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, infedeltà), anche qualora si verificano eventi che facciano venire meno, in capo ad uno o più membri dell'organo, i requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, assenza di conflitti di interesse, necessari all'espletamento dell'incarico.

L'OdV, nella sua composizione collegiale, è tenuto a disciplinare il proprio funzionamento interno, mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento, ripartizione dei compiti, eccetera).

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuite le seguenti funzioni:

5.3.1 Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto

L'OdV esercita i poteri di controllo attribuitigli dal modello, anche attraverso l'emanazione di direttive interne: a tale fine, l'organismo effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle parti speciali del modello.

L'OdV raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del modello, e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nelle singole parti speciali del modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre aggiorna la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione.

L'OdV effettua verifiche mirate sulle principali operazioni poste in essere da C.M.M. , nell'ambito delle aree a rischio, e ne dà evidenza in un rapporto scritto, da trasmettersi agli organi societari nell'ambito dell'attività di reportistica periodica.

L'OdV conduce le indagini interne, per accertare la fondatezza delle presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello, portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza svolta dall'OdV stesso.

L'OdV si coordina con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato, sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate, da parte del management, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

L'OdV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello: definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, eccetera.

L'OdV coordina le attività delle funzioni aziendali a rischio, per acquisire da tali funzioni elementi di indagine, al fine di un efficace monitoraggio delle attività, in relazione alle procedure stabilite nel modello. A tale fine l'Organismo di Vigilanza può accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante.

5.3.2 Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto

L'OdV aggiorna il sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura aziendale, al fine di proporre i necessari adeguamenti del modello, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti aziendali e normativi intervenuti.

A tal fine il management e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.

L'OdV verifica che gli elementi previsti dalle singole parti speciali del modello, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, eccetera), siano comunque adeguati e

rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

5.3.3 Individuare e proporre gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali

L'OdV ha il compito, avvalendosi della collaborazione di consulenti, di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle eventuali modifiche ed integrazioni della medesima, nonché di aggiornarsi in merito all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali, al fine di mantenere il modello aggiornato, con le prescrizioni normative e le interpretazioni vigenti.

Come conseguenza di tale attività, l'OdV, avvalendosi della collaborazione di consulenti e, ove opportuno, con delle funzioni interessate, individua e propone gli opportuni aggiornamenti, e le opportune modifiche del modello, al Presidente (ed all'Amministratore Delegato), affinché questi li sottopongano all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

5.3.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- a) gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali
- b) dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato di anno in anno dall'Organo Amministrativo
- c) si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo
- d) può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.

5.3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito database informatico: di tale database cura l'aggiornamento e definisce, con disposizione interna, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

5.4. Disciplina delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing

5.4.1. Premessa:

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha esteso al settore privato la disciplina dei sistemi interni di segnalazione con la finalità di incentivare la

collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni di illegalità all'interno di enti pubblici e privati.

L'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del modello organizzativo 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

In tale ambito il Modello Organizzativo declina idonee soluzioni organizzative in conformità a quanto previsto e proporzionalmente al profilo dimensionale e di complessità operativa di C.M.M. COSTRUZIONI MECCANICHE MONTIRONE Srl e in conformità con le linee guida di Confindustria (del gennaio 2018).

B) il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24

Successivamente il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, pubblicato nella Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63. ed entrato in vigore in data 30 marzo 2023) ha introdotto un'ulteriore <<disciplina per la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato>> (Art.1) .

Lo scopo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 è disciplinare la protezione dei whistleblowers all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, a partire dal principio che coloro *"che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione"*.

Tale decreto Legislativo, tuttavia, non si applica a CMM in quanto:

- 1) nell'ultimo anno, ha avuto un numero medio di dipendenti inferiore a cinquanta;
- 2) la società non opera nel settore finanziario.

5.4.2. Perimetro oggettivo: contenuto delle segnalazioni

Il comma 2-bis. Dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001, introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 delimita il perimetro oggettivo del c.d. Whistleblowing alle condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto o a violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente.

Assumono quindi rilevanza tutte le condotte dei reati inclusi nel presente Modello Organizzativo e tutte le violazioni di prescrizioni comportamentali contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico della società in quanto considerato parte integrante del presente Modello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, quindi, possono rilevare atti e fatti che riguardano:

- l'omesso uso dei dispositivi di protezione individuale;
- discriminazione in base a diverso sesso, razza, credo politico o religioso;

- le condotte lesivo della dignità e autonomia della persona;
- falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto contabile;
- frode, furto e appropriazione indebita;
- attività poste in essere in conflitto di interesse;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri colleghi;
- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- falsa sottoscrizione della documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

5.4.3. Perimetro soggettivo: soggetti tenuti ed effettuare le segnalazioni

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 non contiene limitazioni dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni ai soli lavoratori dipendenti e, per tanto, non deve essere preclusa, nell'interesse della società, la facoltà di effettuare segnalazioni ai soggetti esterni a C.M.M. COSTRUZIONI MECCANICHE MONTIRONE Srl.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, quindi, le segnalazioni possono essere effettuate da tutti coloro che sono assunti presso l'azienda con contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, in apprendistato), i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori somministrati e i lavoratori in distacco presso l'azienda, i consulenti esterni, i fornitori di beni e di servizi, i clienti.

5.4.4. Nomina dell'OdV come responsabile dei sistemi interni di segnalazione e dell'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni

Conformemente alle dimensioni aziendali e alla impostazione organizzativa adottata, C.M.M. COSTRUZIONI MECCANICHE MONTIRONE Srl nomina l'Organismo di Vigilanza quale soggetto responsabile dei sistemi interni di segnalazione con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio all'Organo Amministrativo le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- redigere, all'interno della relazione annuale, un capitolo specifico sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

5.4.5. Modalità di segnalazione

Legge 30 novembre 2017, n. 179 richiede che i Modelli Organizzativi attivino uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni, che tali canali debbano garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e che sia adottato almeno un canale con modalità informatiche

In attuazione di tali disposizioni C.M.M. COSTRUZIONI MECCANICHE MONTIRONE Srl adotta due forme di segnalazioni: la segnalazione ordinaria scritta e la segnalazione telematica secretata

5.4.5.1 Segnalazione Ordinaria Scritta

La segnalazione scritta si presenta tramite apposito modulo cartaceo riportato nell'ultima pagina del presente Modello Organizzativo.

La segnalazione scritta, per garantire la riservatezza del segnalante, deve essere inserita in busta chiusa con la dicitura "*riservata personale*" e intestata all'Organismo di Vigilanza o ad uno dei suoi componenti, quale soggetto preposto alla ricezione della segnalazione, che riceverà la busta chiusa nella propria posta personale.

5.4.5.2 Segnalazione Telematica Secretata

La segnalazione telematica secretata viene effettuata inviando una Email al seguente indirizzo di posta elettronica posto su un dominio fuori dal perimetro di controllo aziendale: cmm.segnalazioni@Studio-231.it . L'Organismo di Vigilanza designerà tra i componenti esterni alla società il responsabile per la ricezione delle segnalazioni telematiche secretate che sarà l'unico a conoscere l'identità del segnalante in forma Telematica Secretata e che sarà tenuto a garantirne la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

5.4.6. Contenuto della segnalazione

Il segnalante è tenuto a fornire ogni elemento utile per la ricostruzione del fatto e per permettere di accertare la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, la segnalazione contiene i seguenti elementi:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

E' comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

Le segnalazioni, inviate secondo le modalità sopra riportate, verranno ricevute ed esaminate anche se proposte in forma anonima, ossia prive di elementi che consentono di identificare l'autore della segnalazione.

5.4.7. Procedure dell'OdV a seguito della segnalazione

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della ricezione delle segnalazioni nominato dall'OdV, informa i restanti componenti dell'OdV e comunica al segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame. L'OdV dà quindi inizio alla verifica della fondatezza o meno e alla valutazione della rilevanza o meno della segnalazione. Per le proprie verifiche e valutazioni l'OdV può avvalersi delle consulenze che di volta in volta si rendessero necessarie, nel rispetto dei canoni di riservatezza caratterizzanti la presente procedura.

5.4.7.1. Casi di infondatezza o di irrilevanza della segnalazione

Nei casi di infondatezza o di irrilevanza, l'OdV comunica al segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento.

5.4.7.2. Caso di fondatezza e di rilevanza della segnalazione

Qualora invece la segnalazione risulti fondata e rilevante, l'OdV informa tempestivamente - tutelando l'identità del segnalante - l'Organo Amministrativo affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza. Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalato.

L'OdV procede inoltre ad informare il segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) circa l'esito positivo delle indagini e contemporaneamente analoga comunicazione viene effettuata (tramite comunicazione separata) al segnalato.

La procedura di segnalazione deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione. In ogni caso, la procedura deve concludersi entro tre mesi dalla ricezione della stessa, salvo deroghe concesse dall'Organo Amministrativo d'intesa col OdV solo in casi eccezionali e opportunamente motivati.

5.4.8. Provvedimenti disciplinari

Nel caso in cui le segnalazioni comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali, gli stessi sono rimessi all'Organo Amministrativo, sentito l'OdV.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, l'Organo Amministrativo prevede un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

5.4.9. Forme di tutela del segnalante

I soggetti che effettuano una segnalazione ai sensi del presente regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'OdV che, valutata la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione all'Organo Amministrativo, al fine di consentirgli di adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

E' vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

5.4.10. Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, qualora la segnalazione sia effettuata in forma Ordinaria Scritta, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dai componenti dell'OdV. Qualora la segnalazione sia effettuata in forma Telematica Secretata, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'incaricato alla ricezione delle segnalazioni Telematiche Secretate (componente estero dell'OdV).

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza, e l'identità non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o ai sensi dell'art. 2043 c.c., nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative).

L'anonimato del segnalante è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare: in tale ambito l'identità del segnalante può essere rivelata ai vertici aziendali nonché allo stesso segnalato, solo quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la conoscenza dell'identità sia dichiarata indispensabile nei procedimenti giudiziari per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

5.4.11. Divieto di discriminazione

I soggetti che effettuano una segnalazione ai sensi del presente regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'OdV che, valutata la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione all'Organo Amministrativo al fine di consentirgli di adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione. E' vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

5.4.12. Responsabilità del segnalante

L'adozione della presente procedura su Whistleblowing lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) e l'eventuale responsabilità civile per fatto illecito (art. 2043 c.c.)

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente Regolamento.

5.4.13. Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, delle relazioni inviate e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito archivio: di tale archivio cura l'aggiornamento e definisce, con disposizione interna, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

5.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente all'Organo Amministrativo in merito all'attuazione del modello ed alle risultanze della propria attività di verifica e controllo.

Sono previste le seguenti *linee di reporting* all'Organo Amministrativo :

- a) una prima, su base continuativa e verbale;
- b) una seconda, con cadenza annuale, mediante una relazione descrittiva, contenente una sintesi delle attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree a rischio. Tale relazione deve altresì prevedere un piano di attività per l'anno successivo.

E' inoltre previsto l'impegno, a carico dell'OdV, di:

- 1) dare tempestiva comunicazione all'Organo Amministrativo delle violazioni accertate e delle criticità rilevate.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a propria volta, può richiedere, attraverso le funzioni ed i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

6. Il sistema disciplinare

L'articolo 6 del Dlgs 231/2001 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare *idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività del modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte da C.M.M. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente in C.M.M. , in relazione:

- a) all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- b) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo
- c) alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore
- d) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- e) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal direttore della Direzione personale e organizzazione.

6.1. Misure nei confronti di quadri, impiegati

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con C.M.M. , in quanto viola, fra l'altro, l'articolo 2104 del codice civile – Diligenza del prestatore di lavoro: <<*Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura*

della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende>>.

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale. Tali sanzioni sono applicate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 – *Sanzioni disciplinari* della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) secondo cui:

“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione”.

In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:

o scritto	<ul style="list-style-type: none"> - l'inosservanza delle procedure prescritte - l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come <i>a rischio</i> - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.
Multa	<p>Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità - il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate <i>a rischio</i>, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	<p>Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse di C.M.M. arrechi danno all'C.M.M. stesso, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.</p>
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	<p>Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001.</p>
Licenziamento senza preavviso	<p>Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione ad C.M.M. delle misure previste dal Dlgs 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per l'C.M.M. stesso.</p>

6.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti di C.M.M. , delle procedure interne previste dal presente modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti industriali.

6.3. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione del modello da parte dell'Organo Amministrativo di C.M.M. , l'OdV informerà i soci al fine di consentire loro di assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Tenuto conto che l'Organo Amministrativo di C.M.M. é nominato dall'Assemblea dei soci, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il suo rinvio a giudizio, presunto autori di un reato da cui deriva la responsabilità amministrativa di C.M.M., si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci, per fornire le opportune informazioni e consentire ai soci di deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, l'amministratore condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, che procederà ad informarne i soci.

6.4. Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

I soggetti legati ad C.M.M. da rapporti di collaborazione (lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, agenti, procacciatori d'affari) o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel modello di C.M.M. potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

La direzione Affari legali e societari cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni ad C.M.M. , come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7. Formazione e diffusione del modello

L'efficace attuazione del presente modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale di C.M.M. , che presso i terzi a vario titolo interessati.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti ed eventualmente con l'ausilio di consulenti esterni, predispone dei programmi di informazione e formazione, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività a rischio.

In generale, l'Organismo di Vigilanza:

- a) definisce il contenuto delle comunicazioni periodiche, da trasmettere ai dipendenti ed agli organi societari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base sul Decreto in esame
- b) promuove corsi di formazione sul Dlgs 231/2001

- c) predisporre ed aggiorna, in collaborazione con la funzione cui è affidato l'aggiornamento del Sito aziendale, la sezione dell'Intranet aziendale dedicata al Dlgs 231/2001
- d) promuove idonee iniziative, atte a favorire la conoscenza e la comprensione del modello
- e) predisporre la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del modello stesso.

7.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il modello viene formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di presa visione ed adesione, che viene archiviata dall'Organismo di Vigilanza.

7.2 Comunicazione ai membri dell'Organo di Vigilanza

In occasione della nomina, essi sono destinatari di un seminario iniziale che, oltre ad approfondire il contenuto del Dlgs 231/2001 e della normativa e giurisprudenza collegate, si focalizza sulla illustrazione delle procedure interne adottate da C.M.M. e sulla descrizione della struttura e delle dinamiche aziendali.

Successivamente, vengono tenuti incontri di aggiornamento, su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al Dlgs 231/2001 ed alla sua applicazione.

7.3 Comunicazione e formazione nei confronti del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società

E' previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione
- corso di formazione iniziale
- accesso a un sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'OdV
- occasionali e-mail di aggiornamento.

7.4 Comunicazione e formazione nei confronti dei responsabili delle aree a rischio

Il modello, formalmente comunicato ai responsabili delle aree a rischio mediante un apposito documento, predisposto dall'OdV, deve essere sottoscritto dai responsabili per presa visione ed adesione.

L'Organismo di Vigilanza definisce il contenuto e le modalità di fruizione di corsi formativi, diretti ai responsabili delle aree a rischio, volti a fornire loro un'adeguata conoscenza della normativa relativa al Dlgs

231/2001, nonché gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività di controllo sulla corretta attuazione delle previste procedure, all'interno della funzione dagli stessi presidiata.

7.5 Altre forme di comunicazione nei confronti del personale

Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile a tutto il personale, in un'apposita sezione del sito Intranet aziendale oppure in formato cartaceo appeso in bacheca.

E' inoltre previsto quanto segue:

- a) informativa in sede di assunzione
- b) corso di formazione iniziale esteso di volta in volta ai neo assunti
- c) note informative interne, curate dall'OdV
- d) accesso a un sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'OdV
- e) occasionali e-mail di aggiornamento.

7.6 Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

C.M.M. promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che C.M.M. ha adottato sulla base del presente modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate da C.M.M. , di cui verrà chiesta espressa accettazione.

Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile ai terzi, in un'apposita sezione del sito Internet.

8. Il sistema delle verifiche

Il presente modello sarà soggetto alle seguenti tipologie di verifiche, coordinate dall'Organismo di Vigilanza, cui tutto il personale è tenuto a prestare la collaborazione che l'OdV riterrà opportuno richiedere:

- a) verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi da C.M.M. nelle aree a rischio
- b) attività di monitoraggio sull'effettività del modello, che ha lo scopo di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del modello ed i comportamenti concreti dei loro destinatari. A tale fine, viene istituito un sistema di dichiarazioni periodiche, con le quali i destinatari sono tenuti a

confermare che non sono state poste in essere azioni non in linea con il modello stesso. In particolare, i destinatari dovranno dichiarare, sotto la loro responsabilità, che:

1. sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del modello
2. sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma.

I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di fare compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di trasmetterle all'OdV, che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo

- c) verifiche delle procedure: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente modello, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche ed interviste a campione.

Come esito dell'insieme delle verifiche, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'Organo Amministrativo di C.M.M. , in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

Modello organizzativo adottato da ***C.M.M.***

Parte Speciale

OMISSIS

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Data / Periodo in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	Ufficio (indicare denominazione e indirizzo della struttura) All'esterno dell'ufficio (indicare luogo ed indirizzo)
Completa descrizione degli atti o dei fatti	
Presunto/i autore/i degli atti o dei fatti	
Presunti altri eventuali soggetti a conoscenza degli atti o dei fatti e/o in grado di riferire sul medesimo	
Eventuali ulteriori informazioni utili ai fini della sussistenza dei fatti/atti segnalati	
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione	

Il segnalante dichiara l'assenza di qualsiasi interesse privato collegato alla segnalazione.

OPPURE

Il segnalante dichiara la sussistenza di un interesse privato collegato alla dichiarazione, di seguito evidenziato: ... (*descrizione dell'interesse*)

Luogo, data

Firma

¹ La segnalazione, per garantire la riservatezza del segnalante, deve essere inserita in busta chiusa con la dicitura "riservata personale" e intestata all'Organismo di Vigilanza o ad uno dei suoi componenti, quale soggetto preposto alla ricezione della segnalazione, che riceverà la busta chiusa nella propria posta personale.

(Allegato n.2) Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

4-6-2013

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 129

Art. 3.

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 4 giugno 2013

NAPOLITANO

LETTA, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

ORLANDO, *Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare*

ZANONATO, *Ministro dello sviluppo economico*

Visto, il Guardasigilli: CANCELLIERI

13G00105

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62.

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;
Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

E M A N A

il seguente regolamento:

Art. 1.

Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2.

Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

Art. 3.

Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4.

Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5.

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6.

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7.

Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Art. 8.

Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 9.

Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 10.

Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 11.

Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 12.

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni

che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art. 13.

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 14.

Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15.

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16.

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17.

Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000 recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma addì, 16 aprile 2013

NAPOLITANO

MONTI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

PATRONI GRIFFI, *Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione*

Visto, il Guardasigilli: SEVERINO

Registrato alla Corte dei conti il 23 maggio 2013
Registro n. 4, foglio n. 300

NOTE

AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con d.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Note alle premesse:

— L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

— Si riporta il testo dell'art. 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400:

«Art. 17 (*Regolamenti*). — 1. Con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sentito il parere del Consiglio di Stato che deve pronunciarsi entro novanta giorni dalla richiesta, possono essere emanati regolamenti per disciplinare:

a) l'esecuzione delle leggi e dei decreti legislativi, nonché dei regolamenti comunitari;

b) l'attuazione e l'integrazione delle leggi e dei decreti legislativi recanti norme di principio, esclusi quelli relativi a materie riservate alla competenza regionale;

c) le materie in cui manchi la disciplina da parte di leggi o di atti aventi forza di legge, sempre che non si tratti di materie comunque riservate alla legge;

d) l'organizzazione ed il funzionamento delle amministrazioni pubbliche secondo le disposizioni dettate dalla legge;

e) .

2-4-ter (*Omissis*).».

— Si riporta il testo dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche):

«Art. 54 (*Codice di comportamento*). — 1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Il presente modello di organizzazione è stato redatto dallo
Studio-231 dell'Avv. Attilio Franchi & C.
corrente in Brescia, contrada Santa Croce 13
Tel. 030 44311 - Fax: 030 49208
E Mail: info@Studio-231.it