

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

Il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (“Modello”) di Ciocca S.r.l. è stato redatto in attuazione degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 ed è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del **08 aprile 2019**.

Il “Modello” rappresenta il riferimento gestionale diretto atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

INDICE SOMMARIO

DEFINIZIONI	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	5
1.1 Premesse	6
1.2 Le linee guida	7
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
2.1 Il modello adottato: struttura	8
3. CIOCCA S.R.L.	8
3.1 Panoramica della Società.....	8
3.2 Struttura della Società	8
4. CORPORATE GOVERNANCE	10
4.1 Consiglio di Amministrazione	10
4.2 Il sistema per il controllo interno	10
5. AREE E ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO: AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA	10
6. PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO	11
7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	11
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI	11
8.1 Le sanzioni disciplinari	12
9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
9.1 Nomina e durata in carica	14
9.2 Compiti	14
9.3 Composizione.....	15
9.4 Il requisito della professionalità	15
9.5 Il requisito dell'indipendenza.....	16
9.6 Effettività e continuità dell'azione	16
9.7 Linee di riporto	16
9.8 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	16
9.9 Autonomia finanziaria	17
9.10 Statuto dell'Organismo di Vigilanza	17
9.11 La scelta operata da Ciocca S.r.l.	17

Allegati:

- 1) Elenco dei reati presupposto**
- 2) Mappatura delle aree e attività a rischio di reato**
- 3) Statuto dell'Organismo di Vigilanza.**

DEFINIZIONI

Aree a rischio: sono le aree di attività di business nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto;

Attività a rischio o aree sensibili: sono i processi nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la loro attività all'interno dell'organizzazione della Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie;

Socio di maggioranza: CEAM Costruzioni Elettromeccaniche Ascensori Montacarichi S.r.l.;

Decreto: indica il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni;

Destinatari: sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello;

Gruppo CEAM: indica il gruppo delle Società delle quali CEAM S.r.l. detiene la maggioranza del capitale sociale e al quale Ciocca S.r.l. appartiene (www.gruppoceam.it);

U.T.C: United technologies Corporation: Società quotata alla Borsa di New York;

Linee Guida: indica le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" pubblicate da Confindustria il 31 marzo 2008;

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al presente documento unitamente ai relativi allegati;

Organismo di Vigilanza o OdV: indica l'Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6 del Decreto ed indicato al Capitolo 11 del presente Modello;

Reati Presupposto: sono i reati rilevanti ai sensi di cui al D. Lgs. 231/01;

Società: indica Ciocca S.r.l. avente sede legale in Torino (TO), strada Pianezza 289;

Soggetti Apicali: sono le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società;

Soggetti sottoposti all'altrui direzione: sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

PRINCIPI GENERALI

1.1 Premesse

Introduzione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d’ora in avanti “D. Lgs. 231/01” o “il Decreto”) attuativo dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il “reato”, la responsabilità penale dell’ente di appartenenza che ne ha tratto interesse e/o vantaggio.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità diretta e autonoma degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita “amministrativa”, ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale.

I soggetti

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l’insorgere della responsabilità in capo all’ente, devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza. In particolare l’art. 5 del D. Lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti “apicali”;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell’ente.

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni “di fatto”, cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell’ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc.).

L’art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la Società non risponde se prova che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un “organismo” dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo.

L’art. 7 dispone che l’ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all’altrui direzione è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la Pubblica Accusa) se l’ente ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

L’interesse o il vantaggio della Società

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla Società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati “nell’interesse o a vantaggio della

Società”, escludendola invece espressamente nel caso in cui il reato sia stato commesso “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all’ente dal D. Lgs. 231/2001 discende da una “colpa nell’organizzazione” della persona giuridica (*ex plurimis*, Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010 - 16-07-2010, n. 27735).

I reati presupposto per l’applicazione del Decreto 231/2001

Viene allegato l’elenco dei reati presupposto (Allegato 1) aggiornato alla data di revisione del Modello stesso.

Le sanzioni

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 sono:

- quelle pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell’ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell’illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di “assicurare l’efficacia della sanzione”;
- quelle interdittive (interdizione dall’esercizio dell’attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell’illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull’organizzazione, sul funzionamento e sull’attività dell’ente. Le sanzioni interdittive hanno durata temporanea, da determinarsi da parte del giudice in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni; possono essere applicate in misura maggiore (fino a sette anni) nei casi di condanna per alcune ipotesi di corruzione. Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto la gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche in sede cautelare per una durata massima di 6 mesi. Presupposto sostanziale dell’irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell’illecito “amministrativo”, ovvero sulla “pericolosità” dell’ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.
- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell’ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene sempre disposta con la sentenza di condanna.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO - L’EFFICACIA ESIMENTE

L’efficacia “esimente” dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell’illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito (per tutte, Sentenza n. 36083/2009) che l’assenza del Modello Organizzativo impedisce - di fatto - qualsiasi difesa dell’Ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

Requisiti dei modelli: affinché i modelli siano efficaci - e giudicati idonei allo scopo - devono rispondere concretamente alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del modello e della conseguente valutazione d'idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza sul punto e dei criteri dalla stessa fissati. Oltre alla pronuncia del GIP di Milano, emessa in data 17 novembre 2009, (peraltro impugnata dalla Procura Generale), che ha fissato alcuni primi principi rilevanti, è importante sottolineare quanto enunciato, sempre dal G.I.P. di Milano, Giudice dott. D'Arcangelo, in data 3 novembre 2010 (dep. 3 gennaio 2011). Detta pronuncia ha fissato il principio secondo il quale "l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori".

Il Modello inoltre deve prevedere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

1.2 Le Linee Guida

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" pubblicate da Confindustria.

Eventuali divergenze rispetto alle precitate Linee Guida e criteri sono il frutto di scelte ponderate della Società che ha inteso meglio personalizzare e adattare i principi dettati dal Legislatore alla propria specifica realtà.

Come descritto, Ciocca S.r.l. fa riferimento al Gruppo CEAM.

Quanto alla problematica relativa a "Modello Organizzativo e Gruppi", il D. Lgs. 231/2001 non chiarisce come si configuri la responsabilità dell'impresa nell'ambito dei gruppi societari. La lacuna legislativa ha condotto a diverse interpretazioni ed ha comportato l'emissione di alcune pronunce di merito che hanno visto estendere la responsabilità alla Società controllante o a più imprese del gruppo, attraverso il richiamo al concetto dell'interesse di gruppo o alla figura dell'amministratore di fatto. La giurisprudenza (Sentenza Corte di Cassazione, V^a Sezione Penale, N. 24583 del 20.6.2011) ha affrontato questo tema affermando due principi significativi. Il primo, giusto il quale la holding e le altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere collettivamente ai sensi della disciplina 231/01 quando sia riscontrato un concorso tra il soggetto che commette il reato e il soggetto che ne beneficia. Il secondo richiede che i presupposti dell'interesse e del vantaggio debbano sussistere in concreto procurando alla Società una effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente di contenuto patrimoniale.

Per quanto sopra esposto, trattandosi di Società facente capo ad un Gruppo, ci si è determinati a seguire, pur nell'ambito dell'autonomia strutturale e funzionale di Ciocca S.r.l., le linee guida adottate dalla Controllante CEAM S.r.l.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Il modello adottato: struttura

Il presente modello si compone di una parte generale e di più parti speciali.

La parte generale, premessi brevi cenni normativi, descrive l'attuale struttura organizzativa di Ciocca S.r.l. e il suo organigramma; le linee di dipendenza gerarchica, le varie funzioni ed i relativi compiti e responsabilità; le Aree e le Attività a rischio; le attività adottate per la formazione ed informazione dei dipendenti; le linee guida del sistema disciplinare; i criteri adottati per la designazione dell'Organismo di Vigilanza nonché i reati che costituiscono il presupposto per l'applicazione del Decreto.

Ne costituiscono parte integrante i seguenti allegati:

1. Elenco dei reati presupposto,
2. Mappatura delle aree ed attività a rischio reato,
3. Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

Le parti speciali trattano delle singole Aree ed Attività a rischio, identificate ed evidenziate nella mappatura, l'astratta verificabilità dei reati di cui sopra e le concrete modalità adottate al fine di scongiurare o, quantomeno, di ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.

Particolare importanza è stata ovviamente attribuita alla individuazione dei principi e delle procedure volte a scongiurare o a ridurre per quanto possibile il rischio di teorica commissione dei reati di cui sopra.

3. CIOCCA S.R.L.

3.1 Panoramica della Società

Ciocca S.r.l. è un'azienda leader nell'ideazione, progettazione, costruzione e installazione di ascensori e montacarichi di ogni dimensione e utilizzazione, a trazione e oleodinamici, nonché per la manutenzione e l'ammodernamento di impianti esistenti.

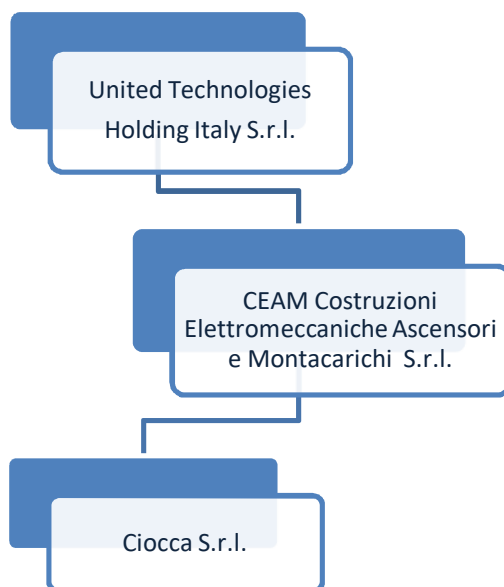
Fondata nel 1944 nella sua prima sede storica in Galleria San Federico, nel cuore di Torino, in oltre mezzo secolo di costante espansione qualitativa e quantitativa ha conseguito l'evoluzione dal mondo artigianale a quello della progettazione computerizzata, oggi realizzata nel moderno centro direzionale di via Masaccio.

Tutti i prodotti nascono oggi da una accurata progettazione e le soluzioni tecniche proposte, ideate da personale altamente specializzato, sono in grado di soddisfare ogni esigenza sia di equilibrio architettonico che di valorizzazione dei dettagli, per il cliente privato e per la grande azienda.

3.2 Struttura della Società

Ciocca S.r.l. è stata costituita in data 13/07/1960 ed ha sede legale in Torino (TO), Strada Pianezza 289.

La Società è controllata interamente da CEAM Costruzioni Elettromeccaniche Ascensori e Montacarichi S.r.l. con sede legale in Calderara di Reno (BO), a sua volta parte del Gruppo UTC.



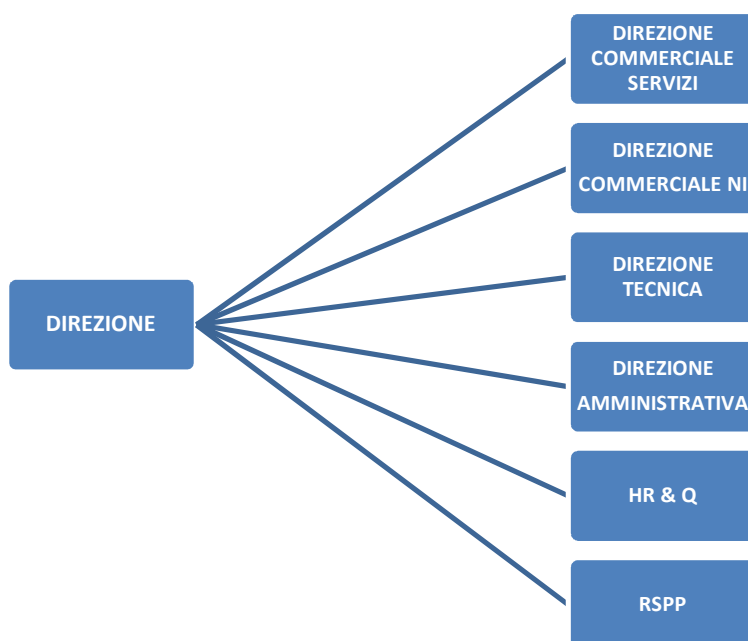
La Società fa parte del Gruppo “CEAM Partnership”, una realtà costituita da circa 40 aziende che si occupano di vendita, installazione, assistenza e manutenzione di impianti elevatori, distribuite su tutto il territorio nazionale.

La “partnership” consente alla Società di aggiungere ai vantaggi competitivi tipici di un’azienda prossima al cliente e fortemente orientata al proprio mercato, quale è la Ciocca, le capacità gestionali, organizzative e produttive di una grande realtà imprenditoriale.

I principi di Corporate Governance, che verranno approfonditi in dettaglio al successivo par. 4, si articolano in tre punti fondamentali:

- nomina di amministratori nel consiglio di amministrazione non esecutivi e indipendenti che, per numero ed autorevolezza, abbiano un peso significativo nell’assunzione delle decisioni consiliari;
- creazione di un sistema di remunerazione incentivante per manager.

Alla data del 27 febbraio 2013 la Società conta complessivamente 61 dipendenti, suddivisi per funzioni nei dipartimenti rappresentati nel seguente schema:



4. CORPORATE GOVERNANCE

Il controllo interno e sul gruppo si estrinseca sulle seguenti linee:

- Controlli gestionali: Ciocca S.r.l., in quanto società del gruppo CEAM - UTC, è periodicamente soggetta ad analisi mirate ad individuare scostamenti gestionali significativi. I maggiori scostamenti a livello patrimoniale ed economico sono sottoposti ad analisi mirate in modo da giustificare la differenza rispetto al periodo gestionale precedente. L'analisi in oggetto è eseguita sul consolidato CEAM. In aggiunta è in essere periodicamente una attività di riconciliazione dei maggiori conti patrimoniali ed economici con l'obiettivo di garantire consistenza ai dati di reporting.
- Organo di controllo come da normativa vigente.
- PricewaterhouseCoopers come revisore contabile esterno.
- Verifiche inventariali a rotazione. Con frequenza mensili vengono organizzati inventari a campione utilizzando, a sorpresa, personale della direzione finanza e personale operativo di fabbrica e magazzino.

4.1 Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

Al Consiglio spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione, ivi compresa la facoltà di nominare direttori e procuratori stabilendone i poteri, anche di rappresentanza, le attribuzioni e la retribuzione.

Il Consiglio, come da Statuto, ha delegato ampi poteri al Consigliere Delegato.

Attualmente è in carica n. 1 Consigliere Delegato.

4.3 Il sistema per il controllo interno

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Analogamente alle altre società controllate da CEAM S.r.l., la Società adotta ed applica al proprio interno le procedure del gruppo CEAM.

5. AREE E ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA

Al fine di consentire l'individuazione delle aree e attività a rischio di reato, secondo quanto disposto dal Decreto, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita potrebbe derivare la responsabilità a carico di Ciocca S.r.l..

L'indagine avviene tramite l'analisi dei processi aziendali, delle modalità operative e gestionali esistenti e degli elementi di controllo già presenti.

Per Ciocca S.r.l. è stato valutato il sistema di procedure applicate dalla Società, costituito da procedure del gruppo la cui validità è estesa anche alle partecipate, dalle procedure specificamente emanate per le Società controllate, nonché dai processi operativi elencati nel Manuale della Qualità adottato dalla Società.

I risultati dell'attività di mappatura, raccolti nell'Allegato 2, denominato "Mappa delle Attività a rischio di reato", hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle attività che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle Attività a rischio di reato;
- l'individuazione delle modalità attuative del rischio/reato;
- la valutazione dei rischi di reato e, conseguentemente, l'organizzazione di un piano di interventi mirato e progettato sulla base della consapevolezza dei rischi correnti.

6. PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

La mappatura delle aree e attività aziendali "a rischio di reato" ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero verificare le condizioni e le circostanze per la commissione di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione ha dato impulso alle procedure che disciplinano i processi aziendali sensibili affinché le stesse siano conformi ai seguenti principi generali:

- segregazione delle funzioni. L'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta ad evitare la concentrazione in capo ad un unico soggetto di più attività considerate "nodali" all'interno della stessa Attività;
- formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi. Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procedure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;
- formalizzazione del controllo. I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli;
- codificazione dei processi. I processi aziendali sensibili sono, per quanto possibile, codificati, ossia disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento nonché, ove possibile e/o necessario, i criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia;
- tutela della segretezza. Le procedure informatiche adottate nello svolgimento dei processi aziendali sensibili sono protette da accessi non autorizzati sia interni che esterni mediante adeguate misure fisiche e/o informatiche.

7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Ciocca S.r.l., consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione ed informazione riguarda tutto il personale, compresi i soggetti apicali.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI

Condizioni necessarie per garantire l'effettività (e l'idoneità) del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione nelle

varie procedure del Modello. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal Decreto.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai soggetti apicali, a tutti i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza nonché ai collaboratori e ai terzi che operino per conto di Ciocca S.r.l. con adeguate sanzioni di carattere disciplinare e, laddove necessario, di carattere contrattuale/negoziale.

Con riferimento al Decreto 231/2001 l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il sistema disciplinare predisposto al fine di dare attuazione al Decreto si fonda sui principi desunti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n° 300/70), e dal C.C.N.L. e qui di seguito illustrati.

8.1. Le sanzioni disciplinari

Lavoratori subordinati: illeciti disciplinari

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, ivi compresi i Dirigenti, in violazione delle regole e dei principi comportamentali previsti nel Modello.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi possono variare in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri:

- condotta (dolo o colpa)
- mansioni, qualifica e livello del dipendente
- rilevanza degli obblighi violati
- potenzialità del danno derivante alla Società
- recidiva.

In caso di commissione di più violazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà applicarsi la sanzione più grave.

La violazione delle disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, nel rispetto degli artt. 2104, 2106 e 2118 c.c., 7 della Legge 300/70, nonché della Legge 604/66, del C.C.N.L. applicato e vigente, con l'applicabilità, nei casi più gravi dell'art. 2119 c.c.

Criteri di correlazione

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli amministratori, dei dipendenti e degli altri soggetti terzi come segue:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini ricevuti sia in forma scritta che verbale nell'esecuzione di attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio:
 - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne, scritte o verbali;
 - che integrino gli estremi della colpa lieve (violazione di lieve entità).
2. Comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro quale l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio di reato, dei comportamenti di cui al punto 1) commessi con dolo o colpa grave (violazione di grave entità).
3. Comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di

comportamenti che integrino gli estremi di uno o più reati presupposto o comunque diretti in modo non equivoco al compimento di tali reati (violazione di grave entità). Tra queste ultime va ricompresa la violazione delle misure di tutela del segnalante (whistleblowing) e l'aver effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Sanzioni applicabili a impiegati e operai

A seguito del procedimento disciplinare ex art. 7, Legge 300/70, tenuto conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, il lavoratore, responsabile di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni del Modello, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari previste dal C.N.L.L.:

- ammonizione verbale (infrazione di lieve entità);
- ammonizione scritta (infrazioni di gravità inferiore di quelle di cui ai punti successivi);
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione (art. 27, 5° comma, lett. c);
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro (recidiva della multa; art. 27, 5° comma, lett. d);
- licenziamento (art. 27, 5° comma, lett. e).

Sanzioni applicabili ai dirigenti

Sebbene la procedura disciplinare ex art. 7, Legge 300/70 non sia applicabile ai Dirigenti, è opportuno prevedere la garanzia procedurale prevista dallo Statuto dei Lavoratori anche ai Dirigenti.

Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, in caso di violazioni delle disposizioni previste dal Modello, il Dirigente sarà soggetto alle seguenti sanzioni:

- lettera di richiamo (violazioni di lieve entità);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione (violazione di grave entità);
- risoluzione del rapporto (violazioni di grave entità e con pregiudizio per la Società).

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla Società da parte del Dirigente.

Provvedimenti nei confronti di Amministratori

In caso di violazione del Modello e/o relativi Protocolli da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza - venuto a conoscenza di ciò - informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In caso di gravi violazioni non giustificate, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

La Società potrà irrogare inoltre, valutata la gravità delle singole violazioni, anche sanzioni quali la censura scritta o altra prevista dalla normativa italiana giuslavoristica.

Misure nei confronti dell'organo di controllo

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del sindaco, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti ivi compresa, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Sanzioni applicabili a consulenti, collaboratori e partner

La Società, in caso di violazione del Modello, potrà:

- contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e previsti dal presente Modello, se del caso, concedendo un termine ovvero immediatamente, nonché
- richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento.
- risolvere automaticamente il contratto in essere per grave inadempimento, ex art. 1453 c.c..

Tenuto conto della natura, del valore, della durata dell'incarico conferito dalla Società, si potrà valutare, caso per caso, l'opportunità di inserire clausole penali, al fine di ottenere una funzione deterrente di condotte anche solo sospette di violazione e di predeterminare la quantificazione del danno, al quale potrà aggiungersi un ulteriore e maggiore danno da quantificarsi successivamente e in sede giudiziale.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 Nomina e durata in carica

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di Ciocca S.r.l. deve pertanto provvedere alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo rimarrà in carica per un periodo di tre anni. I membri potranno essere rieletti, sono revocabili solo per giusta causa e decadono per il venir meno dei requisiti di indipendenza di seguito meglio contemplati o per assenza ingiustificata dalle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

9.2 Compiti

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

- a) Vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello e attraverso il presidio delle aree a rischio di reato individuate nelle parti speciali. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo dai responsabili interni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuano chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione. L'Organismo dovrà attivare le procedure di controllo considerando l'esigenza dell'operatività aziendale ed il fatto che la responsabilità primaria sulla gestione delle attività è comunque demandata ai responsabili delle Direzioni e/o ai vertici aziendali e agli organi sociali a ciò deputati.
- b) Verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della governance nel suo complesso.
- c) Proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni ed adeguamenti. In particolare l'Organismo deve:
 - accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
 - collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codici deontologici,

istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;

- promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti della Società del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché collaborando con le funzioni responsabili delle Risorse Umane alla istituzione di specifici seminari di formazione;
- provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga per la concreta attuazione del Modello;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

9.3 Composizione

Nulla dispone il Decreto in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6, D. Lgs. 231/01, nelle Società di capitali le funzioni dell'organismo di vigilanza possono essere svolte anche dal collegio sindacale.

Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale.

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di Corporate Governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai propri consulenti, al fine di individuare e raffrontare i diversi punti di forza con le eventuali criticità delle diverse soluzioni prospettate, ciò anche sulla scorta dell'esperienza maturata dalla Società fin dalla iniziale adozione del Modello Organizzativo e conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

9.4 Il requisito della professionalità

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale dei singoli componenti dell'Organismo, i quali devono essere dotati di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni demandate per legge all'Organismo.

In particolare, le competenze cui si fa riferimento sono così individuabili:

- competenze legali penalistiche: padronanza della interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e analisi delle procedure; conoscenza dei principi generali della legislazione in materia di compliance e dei controlli correlati;
- competenze in materia di analisi e controllo: esperienza in materia di sistemi di controlli interno maturati in ambito aziendale;
- competenze in ordine al controllo di flussi finanziari.

9.5 Il requisito della indipendenza

Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'Organismo di

Vigilanza sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società. Il membro interno non può essere un amministratore di Ciocca S.r.l. (né di società facenti parte del Gruppo CEAM) e, limitatamente allo svolgimento delle funzioni di componente dell'Organismo di Vigilanza, è affrancato dalle ordinarie linee di dipendenza gerarchica.

9.6 Effettività e continuità dell'azione

Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale. L'Organismo deve riunirsi collegialmente, per l'espletamento delle attività di verifica, almeno ogni due mesi. La mancata partecipazione, senza giustificato motivo, da parte di un membro a due riunioni dell'Organismo di Vigilanza durante l'esercizio si considera giusta causa di decadenza dalla carica.

9.7 Linee di riporto

L'Organismo di Vigilanza sarà posto in posizione referente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza indirizzerà al Consiglio di Amministrazione, salvo specifiche necessità, almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere al Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

9.8 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, consulenti e partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di CIOCCA S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'OdV stesso richieste alle singole strutture della Società; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di Attività a rischio di Reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Debbono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o via telematica all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali

possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto o del Modello;

- in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In particolare:

- è fatto obbligo a tutti i Destinatari di segnalare la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di fatti di reato previsti dal Decreto o comunque di condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- la segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Modello in tema di sanzioni disciplinari.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare.

Le segnalazioni di eventuali anomalie e violazioni del Modello devono essere inviate direttamente all'OdV agli indirizzi di posta elettronica del Presidente e degli altri componenti ovvero con ogni mezzo utile ai componenti dell'Organismo di Vigilanza. Tutti i predetti indirizzi sono pubblicizzati sul sito della Società e nelle informative periodiche rivolte a tutti i dirigenti/dipendenti/collaboratori della Società.

La raccolta delle informazioni da parte dell'OdV avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni, in modo tale da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La Legge sul Whistleblowing (in vigore dal 29.12.2017) ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 231/01 inserendo i commi 2-bis, 2-ter e 2 quater, estendendo così anche al settore privato il whistleblowing. In particolare, è ora espressamente previsto dal Decreto che i Modelli prevedano:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

d) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante. È inoltre previsto che l'adozione delle suddette misure discriminatorie nei confronti del segnalante possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per quanto di sua competenza, non soltanto da parte del segnalante ma anche da parte dell'organizzazione sindacale da lui indicata e che l'eventuale licenziamento ritorsivo (ovvero il mutamento di mansioni o altra misura ritorsiva o discriminatoria assunta nei confronti del segnalante) sia nullo. A tal proposito, grava sul datore di lavoro l'onere di provare, in sede procedimentale, che le misure – lato sensu – negative, adottate nei confronti del lavoratore segnalante, siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Come sopra esposto la Società ha già previsto i canali di segnalazione che consentano le segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione.

Tra i canali previsti, vi è anche l'indirizzo di posta elettronica del Presidente dell'Organismo di Vigilanza che, in quanto professionista indipendente (e il cui indirizzo di posta elettronica è pertanto estraneo al sistema informatico della Società, *"costituisce canale idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante"*).

9.9 Obblighi di segnalazione all'OdV

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare tutte le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare tempestivamente per iscritto il Presidente, il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire tutto il supporto richiesto dal Presidente, dal Consiglio di Amministrazione e dal Sindaco al fine di valutare approfonditamente le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi.

Fermo quanto precede, qualora l'OdV ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, si impegna a redigere apposita relazione scritta e a trasmetterla tempestivamente al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione. Detta segnalazione dovrà essere svolta nel rispetto della disciplina del whistleblowing.

9.10 Autonomia finanziaria

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

9.11 Statuto Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Statuto (Allegato n. 3).

L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

9.12 La scelta operata da Ciocca S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione di Ciocca S.r.l., anche in conformità alle determinazioni assunte sul punto dalla Controllante CEAM S.r.l., ha ritenuto di conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza ad un organismo collegiale costituito *ad hoc* e composto da:

- un professionista indipendente, di formazione economica con specifica competenza sul

- controllo dei flussi finanziari;
- un avvocato penalista, che abbia maturato specifiche competenze nel settore del diritto penale dell'economia, sì da supportare costantemente l'operato dell'Organismo di Controllo con una "sensibilità giuridica" di tipo marcatamente "specialistico";
 - un membro interno facente parte di altra Società del Gruppo; al fine di ulteriormente ampliare le professionalità dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di individuare quale membro interno uno dei componenti della Direzione Affari Legali della controllante. Detto membro potrà facilitare la reale e concreta attività dell'Organismo di Vigilanza con le proprie conoscenze della struttura organizzativa e societaria, nonché apportare le proprie competenze di diritto civile e commerciale.

Questa soluzione incontra tutti i requisiti previsti dalla normativa in termini di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Per svolgere al meglio i compiti previsti dal Decreto, l'OdV può, al proprio interno, fissare specifiche funzioni e attività in base alle specifiche competenze dei membri.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Allegati:

- 1) Elenco dei reati presupposto;**
- 2) Mappatura delle aree ed attività a rischio reato;**
- 3) Statuto dell'Organismo di Vigilanza.**