


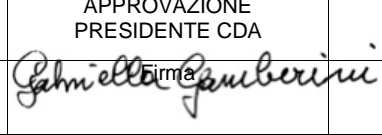
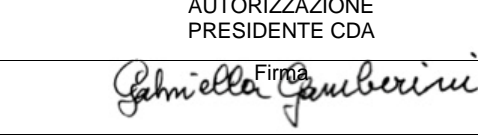
**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
D. Lgs. 231/2001**

CODICE MOGC	PAG. 1/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018
------------------------	---------------------	---	---------------------------

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo n. 231/2001*

Corpo Vigili Giurati S.p.A.

*ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle
associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma
dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"*

EMISSIONE AD	APPROVAZIONE PRESIDENTE CDA	AUTORIZZAZIONE PRESIDENTE CDA
Firma 	Firma 	Firma 
Rev.	Data	Descrizione
0	28.12.2009	Prima emissione
1	06.02.2014	<p align="center"><i>Modificata Parte Generale:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificato par. 1.1.1 • Modificata numerazione cap. 2 • Modificato par. <i>L'Istituto Corpo Vigili Giurati SpA</i> (oggi par. 2.1) • Modificati ex par. 2.2.2 (oggi par. 2.3.2) ed ex par. 2.3.2 (oggi par. 2.4.2) • Trasferito lo <i>Statuto ODV</i> nel par. 3.1.3 • Modificato par. 3.2.1 • Eliminati parr. 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4 (trasferiti nel par. 3.1.3) <p><i>Modificate Parti Speciali A, B e C, Modificati Mappatura aree a rischio, Flow Chart Report, Probability Rank Report, Modificata procedura PGPQ, Introdotte le proc. PGRIF, PGANT, PGINF, Modificato il Codice di Condotta (CC231), Aggiunto il Sistema Disciplinare (SISDIC), Aggiunto Elenco doc. 231 (EDMOGC)</i></p>
2	11.04.2016	<p align="center"><i>Modificata Parte Generale:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificati parr. 1.1.1, 1.1.3, 2.1, 2.2, 2.3.1, 2.4, 3.1.1, 3.1.3, 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4 • Modificato indice Parti Speciali <p><i>Re-introdotta Statuto ODV (STODV) quale allegato, Aggiornato il Sistema Disciplinare (SISDIC), Aggiornato il Codice di Condotta (CC231), Aggiornate Parti Speciali A, B, C, Introdotte Parti Speciali D, E, F in sostituzione delle procedure dedicate a antiriciclaggio, reati ambientali e informatici</i></p>
3	26.04.2018	<p align="center"><i>Modificata Parte Generale:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificati parr. 1.1.1, 2.1, 2.3.2, 3.3.1 • Inserito paragrafo 3.1.4 • Modificato indice Parti Speciali <p><i>Modificate Parti Speciali A, B, F, Introdotte le Parti Speciali G, H, I, J, Modificati Mappatura aree a rischio, Flow Chart Report, Probability Rank Report, Modificato il Codice di Condotta (CC231), Modificato Sistema Disciplinare (SISDIC)</i></p>

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 2/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

INDICE

<i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i>	7
PARTE GENERALE	7
1. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231: PROFILI GENERALI	8
1.1 Gli elementi positivi della fattispecie	9
1.1.1 Le fattispecie di reato	10
1.1.2 I Reati commessi all'estero	19
1.1.3 Le sanzioni	19
1.2 Gli elementi negativi della fattispecie	24
2 IL MODELLO ADOTTATO DA CVG S.p.A.	25
2.1 L'Istituto Corpo Vigili Giurati S.p.A.	25
2.2 Le Linee Guida elaborate da Confindustria	27
2.3 Approccio metodologico	29
2.3.1 La metodologia di risk assessment ai fini del D.lgs. 231/01	30
2.3.2 Fasi operative	32
2.4 Struttura del Modello adottato: Parte Generale e Parti Speciali	41
2.4.1 Obiettivi perseguiti	43
2.4.2 Destinatari del Modello	44
2.4.3 Approvazione del Modello	44
2.4.4 Modifiche ed aggiornamento del Modello	45
2.4.5 Rapporto tra Modello e Codice di Condotta	45
3 GLI ELEMENTI COSTITUENTI IL MODELLO DI CVG S.p.A.	47
3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	47
3.1.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza	47
3.1.2 Responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza	49
3.1.3 Statuto dell'Organismo di Vigilanza	50
3.1.4 Whistleblowing	51
3.2 Formazione ed Informazione	53
3.2.1 Dipendenti	53
3.3 SISTEMA DISCIPLINARE	53
3.3.1 Principi generali	53
3.3.2 Misure nei confronti dei dipendenti (subordinati)	55
3.3.3 Misure nei confronti dei dipendenti con ruolo di soggetto apicale	56
3.3.4 Misure nei confronti degli amministratori	56
3.3.5 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi	56
4 DEFINIZIONI	57

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 3/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

PARTE SPECIALE "A": Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

- A.1 Pubblica Amministrazione, Pubblico Ufficiale ed incaricato di pubblico servizio, Autorità giudiziaria
 - A.1.1 Pubblica Amministrazione
 - A.1.2 Funzione pubblica e pubblico ufficiale
 - A.1.3 Pubblico servizio e persona incaricata di pubblico servizio
 - A.1.4 Autorità giudiziaria
- A.2 La tipologia dei reati di cui agli artt. 24, 25 e 25 decies del Decreto)
 - A.2.1 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'Ente per i suddetti reati
- A.3 Aree di attività a rischio ("attività sensibili")
- A.4 Destinatari della parte speciale
- A.5 Misure preventive nelle aree di attività a rischio
- A.6 Principi generali e protocolli di comportamento nelle aree di attività a rischio
- A.7 Elementi fondamentali del processo decisionale nelle aree di attività a rischio
- A.8 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

PARTE SPECIALE "B": Reati societari

- B.1 La tipologia dei reati societari (art. 25 ter del Decreto)
 - B.1.2 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'Ente per i suddetti reati.
- B.2 Aree di attività a rischio
- B.3 Destinatari della parte speciale
- B.4 Misure preventive nelle aree di attività a rischio
- B.5 Principi generali di comportamento
- B.6 Principi di attuazione dei comportamenti prescritti
 - B.6.1 Bilanci e altre comunicazioni sociali
 - B.6.2 Prospetti informativi
 - B.6.3 Tutela del capitale sociale
 - B.6.4 Regolare funzionamento della Società
 - B.6.5 Aggiotaggio
 - B.6.6 Attività soggette a vigilanza
 - B.6.7 Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati
- B.7 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

PARTE SPECIALE "C": Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- C.1 La tipologia di reati di cui all'articolo 25-septies del Decreto
- C.2 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'Ente per i suddetti reati

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 4/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- C.3 Principali definizioni dei soggetti e dei servizi interessati dalla normativa sulla tutela della sicurezza, dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro
- C.4 Principali caratteristiche delle norme poste a tutela della sicurezza, dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro e relativi doveri in capo al datore di lavoro e ai lavoratori
 - C.4. 1 Obblighi del Datore di Lavoro non delegabili
 - C.4. 2 Obblighi del Datore di Lavoro e dei Dirigenti
 - C.4. 3 Obblighi del preposto
 - C.4. 4 Obblighi dei lavoratori
- C.5 Le attività a rischio reato
- C.6 I destinatari ed i comportamenti da assumere nello svolgimento delle attività a rischio reato
- C.7 L'attuazione delle norme per la sicurezza sul lavoro
- C.8 Compiti dell'organismo di vigilanza

PARTE SPECIALE "D": Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

- D.1 La tipologia di reati di cui all'articolo 25-octies del Decreto
 - D.1 1 Attività sensibili rispetto al rischio di commissione di reati richiamati dall'art. 25-octies del Decreto
- D.2 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'Ente per i suddetti reati
- D.3 Destinatari della presente Parte Speciale D
- D.4 Protocolli di condotta
 - D.4. 1 Principi generali di comportamento
 - D.4. 2 Poteri di spesa
 - D.4. 3 Modalità di circolazione delle finanze
 - D.4. 4 Controllo della gestione dei flussi finanziari
 - D.4. 5 Flussi relativi ai rapporti di consulenza
 - D.4. 6 Tracciabilità dei flussi finanziari
 - D.4. 7 Gestione delle attività antiriciclaggio ex D.Lgs. 231/07
 - D.4. 8 Modalità operative per le operazioni e i contratti infragruppo relativi alla prestazione o acquisto di servizi, prodotti, impianti o cespiti
- D.5 Compiti dell'organismo di vigilanza

PARTE SPECIALE "E": Reati ambientali

- E.1 La tipologia di reati di cui all'articolo 25-undecies del Decreto
 - E.1 1 Attività sensibili rispetto al rischio di commissione di reati richiamati dall'art. 25-undecies del Decreto
- E.2 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'Ente per i suddetti reati
- E.3 Destinatari della presente Parte Speciale E
- E.4 Protocolli di condotta

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 5/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- E.4. 1 Principi generali di comportamento
- E.4. 2 Procedure specifiche
- E.5 Compiti dell'organismo di vigilanza

PARTE SPECIALE "F": Delitti informatici, illecito trattamento dei dati e violazione del diritto di autore

- F.1 La tipologia di reati di cui agli articoli 24 bis e 25 novies del Decreto
- F.1 1 Attività sensibili rispetto al rischio di commissione di reati richiamati dagli articoli 24 bis e 25 novies
- F.2 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'Ente per i suddetti reati
- F.3 Destinatari della presente Parte Speciale F
- F.4 Protocolli di condotta
- F.4. 1 Principi generali di comportamento
- F.4. 2 Procedure specifiche
- F.5 Compiti dell'organismo di vigilanza

PARTE SPECIALE "G": Delitti contro l'industria e il commercio

- G.1 La tipologia di reati di cui all'articolo 25 bis.1 del Decreto
- G.1 1 Attività sensibili rispetto al rischio di commissione di reati richiamati dall'art. 25 bis.1 del Decreto
- G.2 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'Ente per i suddetti reati
- G.3 Destinatari della presente Parte Speciale G
- G.4 Protocolli di condotta
- G.4. 1 Principi generali di comportamento
- G.4. 2 Procedure specifiche
- G.5 Compiti dell'organismo di vigilanza

PARTE SPECIALE "H": Delitti contro la personalità individuale, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, razzismo e xenofobia

- H.1 Le tipologie di reati di cui agli articoli 25 quinquies, 25 duodecies e 25 terdecies del Decreto
- H.1 1 Attività sensibili rispetto al rischio di commissione di reati richiamati dagli articoli 25 quinquies, 25 duodecies e 25 terdecies del Decreto
- H.2 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'Ente per i suddetti reati
- H.3 Destinatari della presente Parte Speciale H
- H.4 Protocolli di condotta
- H.4. 1 Principi generali di comportamento
- H.4. 2 Procedure specifiche
- H.5 Compiti dell'organismo di vigilanza

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 6/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

PARTE SPECIALE "I": Delitti di criminalità organizzata - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali

- I.1 Le tipologie di reati di cui agli articoli 24 ter e 25 quater del Decreto
- I.1.1 Attività sensibili rispetto al rischio di commissione di reati richiamati dagli articoli 24 ter e 25 quater del Decreto
- I.2 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'Ente per i suddetti reati
- I.3 Destinatari della presente Parte Speciale I
- I.4 Protocolli di condotta
 - I.4.1 Principi generali di comportamento
 - I.4.2 Procedure specifiche
- I.5 Compiti dell'organismo di vigilanza

PARTE SPECIALE "J": Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

- I.1 La tipologia di reati di cui all'articolo 25 bis del Decreto
- I.1.1 Attività sensibili rispetto al rischio di commissione di reati richiamati dall'articolo 25 bis del Decreto
- I.2 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'Ente per i suddetti reati
- I.3 Destinatari della presente Parte Speciale J
- I.4 Protocolli di condotta
 - I.4.1 Principi generali di comportamento
 - I.4.2 Procedure specifiche
- I.5 Compiti dell'organismo di vigilanza

CODICE MOGC	PAG. 7/58	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001 Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018
------------------------	---------------------	--	---------------------------

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 8/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

1. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231: PROFILI GENERALI

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito, per brevità, “**Decreto**”), ha introdotto nel nostro ordinamento una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale a carico di enti, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo tale disciplina, gli enti possono essere ritenuti direttamente responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati tentati o consumati dagli amministratori o dai dipendenti, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso.

La responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica, autore materiale del reato, senza sostituirla.

Con il Decreto recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, emanato a seguito della delega contenuta nell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la **Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995** sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la **Convenzione del 26 maggio 1997**, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la **Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997**, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto, all’art. 5, comma 1°, ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “**Ente o Enti**”) in presenza di alcuni requisiti applicativi che possono essere riassunti nei seguenti punti:

- a) l’Ente deve essere incluso nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b) il reato commesso deve essere compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente;

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 9/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- c) l'esistenza in favore dell'Ente di un vantaggio scaturente o di un interesse derivante dal compimento del reato;
- d) l'autore del reato deve essere un soggetto apicale dell'Ente o un soggetto a questi sottoposto gerarchicamente o funzionalmente;
- e) la mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- f) il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'Ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

La fattispecie cui il Decreto attribuisce la peculiare forma di responsabilità penale postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente).

1.1 Gli elementi positivi della fattispecie

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto ricordato che il Decreto si applica ad **ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica**, fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, "**Reato**" o "**Reati**");
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'**interesse o a vantaggio dell'Ente**, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una **persona fisica**, in alternativa:
 - 1) **in posizione apicale** (ossia persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persona

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 10/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

fisica che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente medesimo);
ovvero

- 2) **in posizione subordinata** (ossia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale).

In caso di Reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio a carico del Pubblico Ministero e l'Ente non incorre in responsabilità se, prima della commissione del Reato, ha adottato ed attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo; viceversa, nel caso di Reato commesso da un soggetto apicale, è rimesso all'ente dare prova non soltanto dell'adozione ed attuazione del modello organizzativo, ma anche che l'autore del Reato ha eluso fraudolentemente le disposizioni in esso contenute.

1.1.1 Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto possono essere comprese nelle seguenti categorie:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)

Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)

Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]

Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 11/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)

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

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)

Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)

Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)

Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)

Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)

Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]

Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]

Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 12/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

L. n. 69/2015]

Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs 125/2016]

Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)

Alterazione di monete (art. 454 c.p.)

Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)

Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)

Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)

Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)

Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)

Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 13/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

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

7. Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017]

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
 Indebita restituzione di 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 d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
 Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
 Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
 Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017]
 Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
 Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
 Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638,

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 14/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

comma 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine 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.)
 Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
 Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
 Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
 Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
 Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
 Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
 Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
 Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
 Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
 Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
 Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
 Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
 Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
 Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 15/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (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)
 Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
 Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
 Tratta di persone (art. 601 c.p.)
 Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
 Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
 Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

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

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 16/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)

Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)

Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)

Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)

Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)

Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 17/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

L. n. 116/2009]

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]

Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)

Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)

Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)

Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)

Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)

Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)

Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)

Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)

Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)

Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)

Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)

Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260)

False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)

Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)

Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)

Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)

Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 18/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167]

Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975)

19. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)

Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)

Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)

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

Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

In presenza di tali eterogenee fattispecie di reato, la disamina dei Reati oggetto della Parte Speciale del presente Modello si è concentrata sulle fattispecie che più sono inerenti all'attività svolta da Corpo Vigili Giurarti S.p.A. (di seguito anche "CVG S.p.A." "Società" o "Istituto"), quali ad esempio i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 19/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

societari ed i reati in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, tralasciando i reati transnazionali, non ipotizzabili nell'attività imprenditoriale della Società.

1.1.2 I Reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a Reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato e se:

- il Reato è stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia. In tali casi si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

1.1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- a) la sanzione **pecuniaria**;
- b) le sanzioni **interdittive**;
- c) la **pubblicazione della sentenza di condanna**;
- d) la **confisca**¹.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento.

Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) sussistenza di **gravi indizi** di responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- b) presenza di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il **pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede².

¹ Va osservato che il Giudice può disporre il sequestro preventivo dei beni di cui il Decreto consente la confisca. Se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato, il Pubblico Ministero, in ogni stato e grado del processo di merito, può chiedere altresì il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente o delle somme o cose allo stesso dovute.

² In luogo della misura cautelare, il Giudice può nominare un Commissario Giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 20/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

Resta inteso che l'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata.

a) La sanzione pecuniaria

L'art. 10 DLgs. 231/2001 stabilisce che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria e non è ammessa la formula ridotta salvo i casi previsti all'art. 12; la sua determinazione avviene secondo il meccanismo delle quote che si articola in due fasi.

Nella prima fase il giudice fissa l'ammontare del numero delle quote che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille; ciò avviene grazie alla valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente (adozione di modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari), di condotte riparatorie e riorganizzative (sanzioni disciplinari) dopo la commissione del reato.

Nella seconda fase l'organo giurisdizionale determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica.

La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito amministrativo; la sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di 25.800 euro ad un massimo di 1.549.000 euro, in modo da adeguarsi alle condizioni dell'ente.

Tuttavia mentre un importo massimo come quello indicato può essere facilmente ammortizzato da una grande impresa, quello minimo risulta essere sproporzionato per una piccola impresa; per questo il legislatore ha disciplinato dei casi di riduzione della sanzione pecuniaria nei quali l'importo della singola quota è pari a 103 euro.

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, è ridotta della metà e non può essere superiore a 103291 euro, se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ha ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è tenue; essa, invece, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, o è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (qualora si verificassero entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi).

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 21/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

Infine è bene precisare come la sanzione pecuniaria in misura ridotta non può essere inferiore a 10.329 euro.

b) Le sanzioni interdittive

L'interdizione è quell'istituto giuridico che comporta una limitazione temporanea dell'esercizio di una facoltà o di un diritto, in tutto o in parte; esso è la base delle sanzioni interdittive elaborate dal legislatore per contrastare più efficacemente le condotte illecite all'interno dell'ente grazie al loro contenuto inibitorio.

Le sanzioni interdittive hanno una durata limitata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) e possono essere applicate in via definitiva solo secondo quanto stabilito dall'art. 16.

L'art. 9 c.2 DLgs. 231/2001 elenca le sanzioni interdittive.

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività, comporta la chiusura dell'intera azienda o di un suo ramo; essa è un'autonoma sanzione ma può anche essere l'effetto dell'applicazione della seconda sanzione interdittiva.
- La sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, comporta il blocco delle entrate dell'ente, con l'esclusione dei contratti necessari per ottenere le prestazioni di un servizio pubblico necessario al normale svolgimento dell'impresa;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e la revoca di quelli già ottenuti o il divieto di pubblicizzare beni o servizi, comportano quasi una totale assenza di occasioni di profitto per l'ente.

I presupposti per l'applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 13 DLgs. 231/2001 che dice che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo e il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione dei primi, a causa di gravi carenze organizzative; o in caso di reiterazione degli illeciti.

Inoltre le sanzioni interdittive non si applicano se la sanzione pecuniaria è in formula ridotta.

I criteri di scelta delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 14 DLgs. 231/2001 e coincidono con i principi di proporzionalità, idoneità e gradualità.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 22/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

La proporzionalità richiama i criteri previsti per le sanzioni pecuniarie, quindi il giudice sceglie la sanzione interdittiva a seconda della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, delle condotte riparatorie e riorganizzative dopo la commissione del reato.

L'idoneità evidenzia come la sanzione interdittiva deve essere scelta in modo da prevenire il tipo di illecito commesso, consentendo anche un'applicazione congiunta di più sanzioni.

La gradualità, invece, fissa la sanzione interdittiva massima, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, che deve essere applicata dal giudice solo se le altre risultano essere inadeguate.

I casi di non applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 12 c.1 DLgs. 231/2001, ossia il fatto commesso nel prevalente interesse della persona fisica o la tenuità del danno patrimoniale; rientrano inoltre in questa categoria le condotte riparatorie disciplinate dall'art. 17 DLgs. 231/2001 che dice che "ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verificano le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato,
- b) è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

L'art. 16 DLgs. 231/2001 definisce quando la sanzione interdittiva va applicata in via definitiva; l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere applicata se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice, inoltre, può applicare all'ente in via definitiva la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Infine in caso di impresa illecita, ossia un'organizzazione con l'unico scopo di consentire o agevolare la commissione di reati, deve essere sempre applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

I legislatori ha elaborato all'art. 15 DLgs. 231/2001 un'alternativa alla sanzione interdittiva, rappresentata dal commissario giudiziale; questa soluzione deve essere adottata dal giudice nei confronti dell'ente, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dello stesso, se sussiste almeno una delle seguenti condizioni:

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 23/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- L'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione comporterebbe un grave pregiudizio alla collettività.
- L'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, a causa delle dimensioni e delle condizioni economiche del territorio, ripercussioni sull'occupazione.

Una volta accertata la sussistenza di uno dei due presupposti, il giudice con sentenza dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, indicandone i compiti e i poteri con particolare riferimento alla specifica area in cui è stato commesso l'illecito; il commissario cura quindi l'azione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi e non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Nonostante la tutela della collettività, il commissario giudiziale è pur sempre un'alternativa alla sanzione interdittiva ed è per questo che deve possedere un carattere sanzionatorio; ciò avviene mediante la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

Infine è bene precisare come la soluzione del commissario giudiziale non possa essere adottata in caso di applicazione di una sanzione interdittiva in via definitiva.

c) La pubblicazione della sentenza di condanna

L'art. 18 Dlgs. 231/2001 stabilisce che la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione amministrativa ha un carattere accessorio in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione amministrativa ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla.

La pubblicazione della sentenza di condanna opera nei casi più gravi come pubblicità denigratoria nei confronti dell'ente; le modalità di pubblicazione sono state oggetto di interventi normativi che le hanno ricondotte all'art. 36 c.p. secondo il quale la sentenza di condanna va pubblicata per estratto o per intero, su richiesta del giudice, sul sito internet del Ministero della Giustizia.

d) La confisca

L'art. 19 Dlgs. 231/2001 stabilisce nei confronti dell'ente è sempre disposta, con sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca secondo le condizioni citate, essa può avere ad oggetto denaro, beni di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 24/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

La confisca è una sanzione amministrativa che si distingue dalle altre in quanto non ha limiti di valore (sui generis); essa inoltre viene applicata anche in altre situazioni:

- a) la prosecuzione dell'attività dell'ente sotto la gestione del commissario giudiziale,
- b) riparazione delle conseguenze del reato da parte dell'ente,
- c) irrogazione in seguito all'inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23 Dlgs. 231/2001), in presenza di un modello organizzativo tale da prevenire la commissione di reati da parte dei vertici societari.

La confisca ex art. 19 si differenzia da quella disciplinata ex art. 240 c.p.; quest'ultima infatti è una misura di sicurezza patrimoniale che consiste nell'espropriazione delle cose che sono servite a commettere il reato o ne rappresentano il prezzo, il profitto o il prodotto.

Requisito fondamentale della confisca ex art. 240 c.p. è quindi la pericolosità oggettiva della cosa soggetta a sequestro, indipendentemente dalla condanna dell'ente.

1.2 Gli elementi negativi della fattispecie

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatta se il Reato è stato commesso:

- I) da un **soggetto apicale**, se l'**Ente** prova che:
 - a) l'organismo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi** (di seguito, il "**Modello**");
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo** (qui di seguito, per brevità, "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**"). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organismo dirigente;
 - c) le persone hanno commesso il Reato eludendo **fraudolentemente** il Modello;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.
- II) da un **soggetto subordinato**, se il **Pubblico Ministero** non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'**inosservanza degli obblighi di direzione o 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**.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 25/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

2 IL MODELLO ADOTTATO DA CVG S.p.A.

2.1 L'Istituto Corpo Vigili Giurati S.p.A.

L'Istituto Corpo Vigili Giurati è una delle società di vigilanza più importanti in Italia. Nasce a Firenze nel 1939 su iniziativa del fondatore del Gruppo, Amedeo Gamberini. Nel 1981 l'Istituto prende la forma giuridica di Società per Azioni.

Oggi la Corpo Vigili Giurati SpA è una società a socio unico, soggetta a direzione e coordinamento della Bravoeco Uno SpA e il Gruppo Corpo Vigili Giurati è leader in Toscana pur vantando numerosi ed importanti clienti anche a livello nazionale. Opera principalmente nel campo dei servizi di Vigilanza Privata e, in misura minore, in quello dei Servizi Fiduciari.

I servizi offerti spaziano dalla vigilanza fissa a servizi ispettivi, da servizi di trasporto e custodia valori al monitoraggio di impianti di allarme e Pronto Intervento, per arrivare infine ai servizi di portierato e reception.

L'Istituto possiede la certificazione ISO 9001 (*"Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti"*), la certificazione UNI 10891 (*"Istituti di Vigilanza Privata – Requisiti"*), nonché la certificazione UNI CEI EN 50518 (*"Centri di Monitoraggio e di Ricezione Allarme"*) per la centrale operativa di Firenze, così come previsto dal Decreto del Ministero dell'Interno n. 115 del 4 giugno 2014.

L'Istituto opera sul territorio con una struttura organizzativa che vede la sede di Firenze come centro di coordinamento e controllo di tutte le aree gestionali, ad esclusione di quelle operative, demandate alle sedi distaccate, sotto la supervisione e il controllo di responsabili di filiale appositamente nominati.

Di seguito l'articolazione territoriale della Società:

- Sede: Viale Manfredo Fanti 199 50137 Firenze
- Filiale: Via Alcide De Gasperi 1/a 59100 Prato
- Filiale: Via Bisarnella 46 50053 Empoli (FI)
- Filiale: Via Piero Calamandrei 135 52100 Arezzo
- Filiale: Via Paolo Savi 15 51016 Montecatini Terme (PT)
- Filiale: Via Dell'Artigianato 2 53100 Siena
- Filiale: Zona Ind. le loc. La Botte 58022 Scarlino (GR)
- Filiale: Via H. Bracci Torsi, 60 - 56121 Loc. Ospedaletto - Pisa
- Filiale: Via San Giuseppe Vecchio, 28/30 - 56121 Massa
- Filiale: Via Varese, 11 /13 - 57122 Livorno
- Filiale: Via Sottomonte, 104 - 55060 Località Guamo - Lucca

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 26/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- Filiale: Via Don Carlo Torello 120, 04100 Latina

Più in dettaglio l'assetto organizzativo è espresso nell'organigramma allegato al Modello, che ha un carattere funzionale e nominativo, contenendo il riepilogo delle persone impiegate nella struttura, l'indicazione del loro ruolo all'interno dell'organizzazione, le funzioni che coordinano e quelle a cui riportano.

Il sistema autorizzativo utilizzato dalla Società si basa sul presupposto secondo cui soltanto i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società. I poteri sono conferiti per mezzo di procure che consentono il compimento di atti "ad hoc", in relazione a singoli affari, o l'esercizio in via continuativa di atti tipici della funzione ricoperta.

Le procure, che consentono lo svolgimento di atti in via continuativa in nome e per conto dell'Istituto, sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza. Il conferimento viene pertanto deciso tenuto conto sia delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile, sia della effettiva necessità che il soggetto interessato venga dotato di poteri di rappresentanza verso l'esterno.

La Società gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori ed è orgogliosa delle proprie tradizioni. Ritiene, pertanto, importante mantenere e migliorare ancor di più tale reputazione. A tale proposito è forte il convincimento che l'osservanza delle leggi ed una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

Ciò premesso, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative degli azionisti e del lavoro dei dipendenti - ritiene conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello previsto dal D. Lgs. 231/01.

Inoltre si ritiene opportuno estendere i principi e le prescrizioni contenute nel Modello anche nei confronti delle società controllate da CVG S.p.A. che dovranno adeguarsi agli standard di trasparenza e controllo previsti a carico della Società.

In conformità con questa impostazione il presente Modello è comunicato a ciascuna società controllata che, oltre a prenderne visione e accettarlo, si impegna affinché anche i propri eventuali lavoratori subordinati/lavoratori in somministrazione lavoro/collaboratori /subappaltatori nell'esecuzione degli incarichi ad essi conferiti, si conformino alle regole, alle procedure ed ai principi contenuti nel Modello, per quanto ad essi applicabili e ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Società di qualsiasi atto, fatto o

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 27/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

comportamento di cui venga a conoscenza che possa integrare la fattispecie di uno degli illeciti penali inclusi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e comportare la responsabilità amministrativa di Corpo Vigili Giurati S.p.A.

2.2 Le Linee Guida elaborate da Confindustria

Come indicato al punto 1.2 che precede, il Decreto³ introduce una **particolare forma di esonero dalla responsabilità** in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello e idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il Reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati, il Modello risponda alle seguenti esigenze⁴:

- a) individuare le aree a rischio di commissione dei Reati;
- b) prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) provvedere all'adeguamento e aggiornamento del Modello.

³ Art. 6, comma 1 del Decreto.

⁴ Art. 6, comma 2.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 28/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati⁵.

E' infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente⁶.

Fra le maggiori associazioni rappresentative degli enti, Confindustria ha approvato il testo definitivo⁷ delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", che possono essere schematizzate secondo i seguenti **punti fondamentali**:

- i. Inventariazione degli ambiti aziendali di attività
- ii. Analisi dei rischi potenziali
- iii. Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo** individuate nelle Linee Guida come atte a prevenire ragionevolmente la commissione dei Reati sono:

- Codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati.
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi)
- Poteri autorizzativi e di firma
- Comunicazione al personale e sua formazione
- Sistemi di controllo integrato

Le **componenti del sistema di controllo** devono essere uniformate ai seguenti **principi**:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;

⁵ Art. 6, comma 3.

⁶ Art. 6, comma 4.

⁷ In data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate al marzo 2014

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 29/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità d'azione;
 - obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

E' opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'Ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2.3 Approccio metodologico

In linea con l'obiettivo di adottare il Modello, l'approccio logico e metodologico adottato da Corpo Vigili Giurati S.p.A. ha guardato la:

- individuazione dei Reati che possono essere commessi dalla Società e delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di Reati;
- elaborazione del risk assessment dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- selezione dei processi sensibili al fine dell'individuazione dei Reati e gradazione degli stessi secondo una scala di priorità di esposizione al rischio;
- descrizione delle varie modalità di possibile commissione dei Reati in ciascun processo;
- attribuzione di responsabilità univoche ai manager aziendali in ordine ai processi individuati;
- individuazione dei piani di azione volti al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- stesura delle procedure organizzative contenenti disposizioni vincolanti ai fini della prevenzione delle irregolarità previste dal Decreto;
- elaborazione di un Codice di Condotta costituito da un insieme di valori e di prescrizioni;

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 30/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- adozione di un efficace sistema di formazione ed informazione - indirizzato alle diverse funzioni aziendali - in relazione al contenuto del Modello e del Codice di Condotta;
- introduzione di un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (al fine di garantirne l'effettività);
- costituzione di un organismo di vigilanza, che si occupi del corretto funzionamento del Modello e del suo aggiornamento.

In questo modo, Corpo Vigili Giurati S.p.A. ha individuato i punti di debolezza del modello organizzativo esistente ed ha agito al fine di ridurre, entro limiti ritenuti accettabili dagli amministratori, il rischio che la Società stessa possa essere giudicata responsabile, secondo quanto previsto dal Decreto, di eventuali illeciti commessi da propri dipendenti e rappresentanti.

2.3.1 La metodologia di risk assessment ai fini del D.lgs. 231/01

L'efficace esecuzione del progetto e l'esigenza di adottare criteri oggettivi, trasparenti e tracciabili per la redazione ed implementazione del Modello ha richiesto l'utilizzo di adeguate metodologie tra sé integrate, ovvero:

- metodologia di identificazione dei processi e procedure di controllo interno;

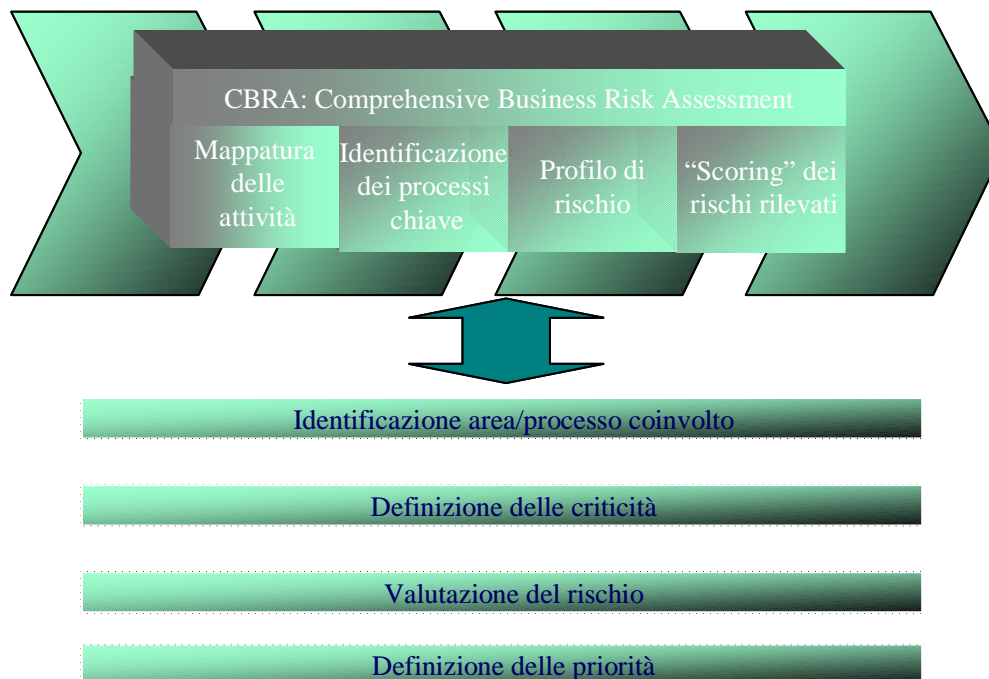
Gli elementi di cui si compone la metodologia adottata sono:

- metodologia di identificazione dei processi e procedure di controllo interno;
- metodologia di risk assessment dei rischi aziendali, sviluppata con l'ausilio di adeguati strumenti tecnologici di supporto (CBRA - Comprehensive Business Risk Assessment).

CBRA costituisce un valido strumento, riconosciuto dalla best practice internazionale in materia di controlli interni, per identificare i rischi aziendali di maggiore significatività ai fini, in questo caso, del Decreto.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 31/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

Il seguente grafico fornisce una rappresentazione sintetica dell'approccio utilizzato:



Tale attività di risk assessment ha previsto:

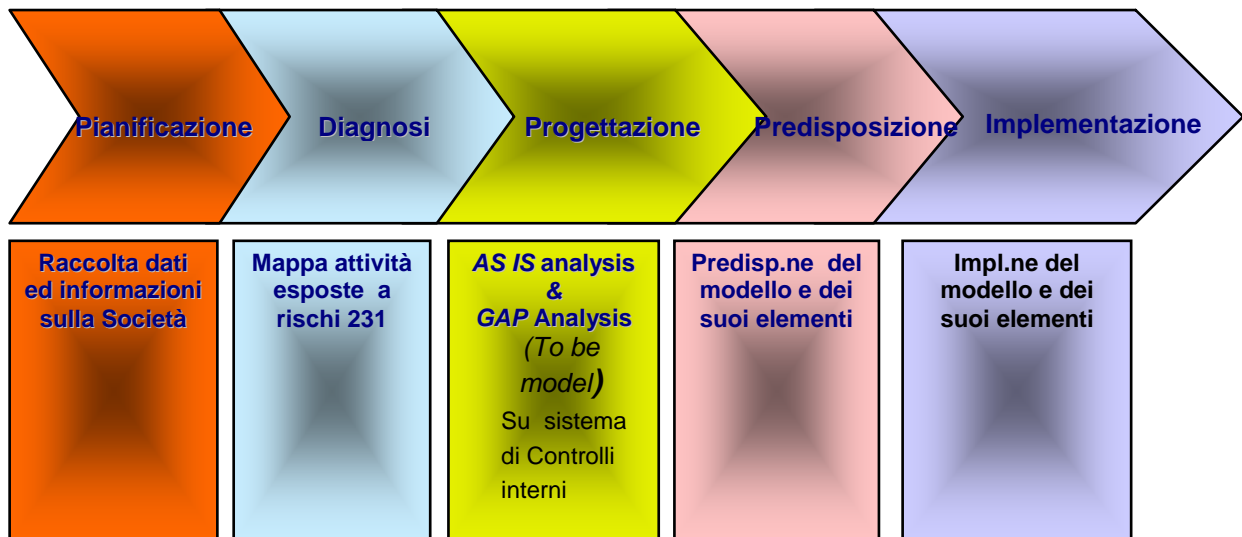
- l'identificazione di unità a rischio, articolabili in aree/funzioni;
- l'attribuzione di punteggi alle unità a rischio, conferiti sulla base di parametri di valutazione del rischio;
- l'elaborazione del punteggio complessivo di ciascuna attività sulla base di formule di "scoring" personalizzabili in base alle esigenze specifiche.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 32/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

2.3.2 Fasi operative

L'implementazione del Modello si è svolta attraverso le seguenti fasi:

- Fase 1: Pianificazione;
- Fase 2: Diagnosi;
- Fase 3: Progettazione;
- Fase 4: Predisposizione;
- Fase 5: Implementazione,



A queste si aggiunge la:

- Fase 6: Revisione periodica.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 33/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

Le diverse fasi sono di seguito descritte in maggior dettaglio:

Fase 1: Pianificazione



La prima parte della fase di pianificazione ha riguardato la raccolta della documentazione ed il reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società (cfr. Tav. A).

Tali informazioni riguardano, tra l'altro, a mero titolo esemplificativo:

- le leggi e le normative italiane ed estere di riferimento per le attività svolte dalla Società;
- l'organigramma societario;
- i settori economici in cui la Società opera direttamente o tramite proprie controllate;
- gli accordi di partnership;
- le attività svolte in tema di risk management e controllo interno;

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 34/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, etc.) intrattenute con la Pubblica Amministrazione;
- i casi di eventuali presunte irregolarità avvenute in passato (“*incident analysis*”);
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, il Documento di valutazione dei rischi, le procedure della qualità, le Certificazioni ISO 9001 e UNI 10891, etc.);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società.

Tavola A



La raccolta delle informazioni è stata eseguita mediante analisi documentale, interviste e questionari somministrati ai responsabili delle diverse funzioni/settori aziendali e, comunque, al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze.

Si fornisce di seguito un'esemplificazione del contenuto dei questionari utilizzati allo scopo:

- tipologia delle relazioni/contatti con pubbliche amministrazioni;
- ente pubblico, categorie di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio con i quali sono intrattenuti i contatti;
- frequenza delle relazioni con l'ente pubblico;

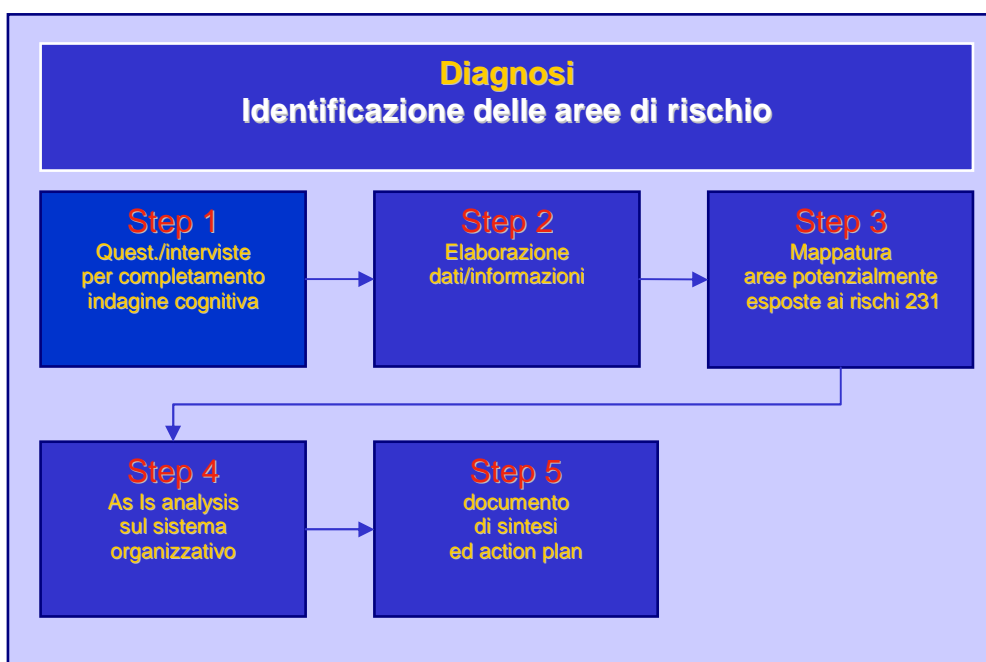
		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 35/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- rilevanza della relazione, in termini di entità dell'investimento e/o delle risorse finanziarie impiegate e di visibilità ed importanza attribuita rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Si evidenzia che la nozione di Pubblica Amministrazione considerata ai fini della individuazione delle aree a rischio è descritta nella Parte Speciale A) concernente i reati contro la Pubblica Amministrazione.

Le informazioni così acquisite hanno costituito gli elementi indispensabili e necessari per consentire l'avvio del risk assessment.

Fase 2: Diagnosi



Tale fase è stata caratterizzata dal completamento dell'analisi di risk assessment, avviata nella fase precedente (Pianificazione), mediante appositi drivers di gravità o probabilità (la probabilità - alta/bassa - di commissione del Reato e la gravità - alta/bassa - delle relative conseguenze).

La potenziale gravità si è determinata prendendo come riferimento il massimo edittale delle sanzioni in termini di numero di quote. Mentre il grado di probabilità è stato invece stimato in base a *otto drivers*, a cui sono riconducibili altrettante domande contenute nel questionario somministrato in sede di intervista.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 36/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

Nel tentativo di rendere maggiormente aderente il risultato finale alla realtà aziendale in esame, si è provveduto ad attribuire a ciascuno dei drivers un “peso” differenziato, così da ottenere al termine dei calcoli una media ponderata anziché semplicemente aritmetica.

In via cautelativa si è stabilito di considerare comunque alta la probabilità, tranne casi particolari in cui la tipologia di attività svolta evidenziasse oggettivamente una limitata possibilità di realizzazione del reato. Inoltre, alla luce della graduazione di disvalori sottesi alla selezione delle tipologie di sanzioni operata dal legislatore, si è ritenuto di considerare di gravità alta tutte le situazioni in cui fossero potenzialmente irrogabili le sanzioni interdittive e, viceversa, considerare di minore gravità le situazioni in cui fossero potenzialmente irrogabili sanzioni pecuniarie.

La combinazione delle valutazioni scaturite su probabilità e gravità ha condotto alla determinazione di una scala di priorità delle “aree potenzialmente a rischio” che ha guidato la Società nelle fasi successive del progetto ai fini della prevenzione del rischio nelle aree individuate.

La raccolta delle informazioni è avvenuta attraverso interviste personali semi-strutturate, supportate cioè da un questionario appositamente costruito sulla realtà aziendale della Società.

La prima parte (Sezione 1) del questionario consiste in un’indagine conoscitiva dell’unità organizzativa e, in particolare delle funzioni o attività effettivamente svolte all’intervistato. È stato quindi richiesto, prendendo spunto dal contenuto della propria job description (versione in vigore), di circoscrivere fra le molteplici attività quelle che per il loro ordinario svolgimento comportano un contatto/rapporto diretto con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali e soggetti incaricati di pubblico servizio (cioè quelle attività particolarmente sensibili, ai rischi di Reato). Il questionario prosegue concentrando l’indagine, su determinate caratteristiche di ogni attività sensibile rilevata tra cui: la tipologia del contatto/rapporto, l’oggetto e la frequenza di tali rapporti, il numero di soggetti che materialmente gestiscono i suddetti rapporti, l’influenza di un eventuale ritardo della P.A. nell’esecuzione dell’attività loro richiesta nonché l’incidenza dell’oggetto del contatto sull’attività aziendale nel suo complesso. La compilazione di questa parte del questionario è stata omessa da coloro i quali, per le funzioni svolte, non sono risultati avere contatti con la P.A. o Pubblici Ufficiali.

Una *seconda parte* del questionario (Sezioni da 2 a 8) concerne un’indagine conoscitiva riguardo la Società nel suo complesso, in relazione a ciascuno dei componenti del modello aziendale ideale preso a riferimento e dunque:

- Sezione 2: Standards di comportamento
- Sezione 3: Informazione e Comunicazione

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 37/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- Sezione 4: Formazione e Sviluppo
- Sezione 5: Valutazione delle Performance
- Sezione 6: Controllo e Monitoraggio
- Sezione 7: Reazioni alle violazioni
- Sezione 8: Identificazione delle attività a rischio

Per ognuna di dette sezioni sono state raccolte informazioni e valutazioni proprie dell'intervistato in merito al grado di proceduralizzazione, di applicazione, di conoscenza, di comunicazione, di efficacia e di aggiornamento dei vari componenti.

L'ultima parte (Sezione 9) del questionario si riferisce alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel formulare l'elenco dei soggetti da intervistare si è tenuto conto:

- della posizione gerarchica all'interno dell'organigramma;
- dell'attribuzione di specifiche funzioni/mansioni e/o poteri, in relazione alle fattispecie di Reato da prevenire;
- del livello di autonomia decisionale/gestionale/finanziaria di fatto assunta all'interno della Società.

Al termine di questa fase è stato redatto:

Il documento di sintesi, contenente:

- la "mappa" dei rischi potenziali ex D.Lgs n. 231/2001 riferita alla Società ed alle singole funzioni aziendali;
- le direzioni e le funzioni aziendali che svolgono le attività risultate potenzialmente esposte ai rischi ex D.Lgs n. 231/2001;
- i centri di responsabilità per ciascuna delle suddette attività;
- le attività aziendali risultate teoricamente e potenzialmente più esposte al rischio-Reato;
- la tipologia dei contatti con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio;
- le fattispecie di Reato teoricamente ascrivibili alle attività svolte;
- la potenziale incidenza del rischio in capo alla Società in termini di gravità;
- la teorica probabilità di accadimento della fattispecie di Reato.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001		
CODICE MOGC	PAG. 38/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		DATA 26/04/2018

Funz.	Responsab.	Attività	Contatti	Reati	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive	Gravità	Probabilità

A partire dalla revisione del 6 febbraio 2014, in fase di riesame periodico del Modello, per ottimizzare i tempi di aggiornamento, la Direzione aziendale ha preferito stimare la probabilità di rischio di commissione del reato attraverso una metodologia più semplice di quella sopra descritta, ovvero ricorrendo, anziché alla somministrazione di questionari, all'analisi della struttura aziendale della Società e prendendo in considerazione l'attività dalla stessa articolata nelle diverse funzioni, nonché le procedure interne da essa adottate.

Il dettaglio delle modalità adottate per l'individuazione del livello di rischio è specificato all'interno del documento contenente la mappatura delle aree aziendali a rischio, allegato al Modello.

Fase 3: Progettazione



Sulla base di quanto emerso dalla "mappatura" dei rischi della Società, la fase di progettazione ha comportato:

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 39/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- la verifica/censimento delle procedure operative e/o strumenti di controllo già esistenti per ciascuna area a rischio, e la rilevazione degli aspetti di criticità e di carenza nei sistemi di controllo tesi alla ragionevole prevenzione del Reato. Sulla base di quanto rilevato, successivamente, sono state formulate raccomandazioni, suggerimenti e linee guida sulle integrazioni e miglioramenti da apportare alla struttura organizzativa in modo da superare le criticità rilevate;
- la progettazione delle azioni di valorizzazione sugli elementi (procedure, Codice di Condotta, sistema disciplinare, comunicazione e formazione etica) e sull'attività di competenza dell'Organismo di vigilanza e di controllo;
- la progettazione del sistema di reporting informativo che consente all'Organismo di vigilanza di ricevere informazioni ed aggiornamenti sullo stato delle attività risultate potenzialmente esposte a rischio.

Fase 4: Predisposizione



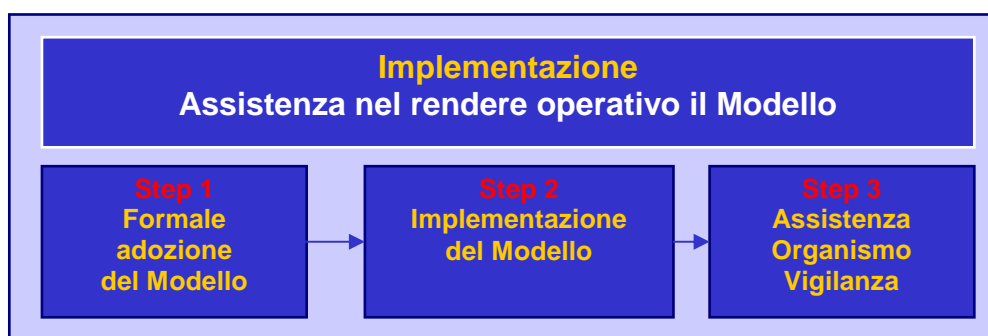
Tale fase ha condotto alla redazione del Modello mediante la materiale predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi di cui si compone, ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei Reati, come nella:

- redazione di procedure operative per le aree/attività ritenute a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del Codice di Condotta ai fini del D.Lgs. 231/01 e quindi di principi etici per le aree/attività ritenute a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del sistema disciplinare interno;

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 40/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- definizione dei poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e suoi rapporti con le strutture aziendali;
- progettazione delle iniziative in tema di formazione etica e prevenzione dei Reati.

Fase 5: Implementazione



In tale fase, l'attività condotta ha avuto l'obiettivo di rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante:

- la sua formale adozione (a mezzo di approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione in data 28/12/2009);
- la definitiva attuazione degli elementi di cui esso si compone (Codice di Condotta, procedure operative, Organismo di Vigilanza, formazione, sistema disciplinare);

Compito dell'Organismo di Vigilanza, nella gestione dinamica del Modello, è quello di:

- effettuare le verifiche periodiche di controllo del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- verificare le necessità di aggiornamento della "mappa" delle aree a rischio-reato e delle azioni necessarie a conservare nel tempo l'efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati;
- effettuare attività di reporting informativo agli organi sociali per la modifica o integrazione degli elementi sostanziali del Modello.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 41/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

Fase 6: Riesame periodico

L'Organo Amministrativo della Società riesamina il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo almeno con una periodicità triennale, al fine di valutarne la sua continua idoneità, adeguatezza ed efficacia.

Il riesame è suddiviso in tre step fondamentali:



Le informazioni utilizzate per l'esecuzione del riesame sono:

- i risultati degli audit/interviste effettuate dall'OdV e la reportistica raccolta dallo stesso;
- le modifiche dell'Organizzazione tali da poter avere effetti sullo stesso, quali l'inserimento di nuove sedi, nuovi servizi, nuove modalità produttive, etc;
- l'entrata in vigore di novità legislative;
- ogni altra informazione si ritenga utile per avere un quadro completo dell'andamento del Modello e per il suo possibile miglioramento.

A seguito del riesame l'Organo Amministrativo della Società procede ad effettuare gli eventuali aggiornamenti al Modello che, nella sua nuova revisione, viene approvato con apposita delibera dell'Organo stesso.

2.4 Struttura del Modello adottato: Parte Generale e Parti Speciali

Il Modello adottato da Corpo Vigili Giurati S.p.A. è suddiviso nelle seguenti parti, alcune presenti nel corpo del presente testo, altre allegate:

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 42/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

1. **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del Modello e si occupa della definizione delle regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio. Essa si compone dei seguenti elementi:
 - **"MAPPATURA"** – tale documento riporta le aree risultate "sensibili" a seguito dell'indagine aziendale ed i reati potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto (allegata al Manuale);
 - **"FLOW-CHART REPORT & RANKING"** – Sono rispettivamente i file contenenti il primo, una tabella riassuntiva di tutte le attività svolte dagli intervistati, i Reati ipotizzabili ed il valore di probabilità che quel tipo di reato si realizzi in concreto. Il secondo consiste in una classifica delle attività mappate ordinate in ordine decrescente di probabilità (allegati al Manuale);
 - **"CODICE DI CONDOTTA"** – Con tale documento la Società intende esplicitare specifiche norme di condotta in tema di prevenzione degli illeciti penali, nell'ambito dello svolgimento dell'attività aziendale allo scopo di prevenire efficacemente condotte illecite o infedeli che potrebbero riverberarsi negativamente sull'immagine della Società (allegato al Manuale);
 - **"STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA"** – In considerazione delle dimensioni aziendali, è stato nominato all'interno della Società un Organo di Vigilanza in composizione collegiale (3 membri) per la vigilanza ed il controllo delle procedure aziendali. Lo Statuto disciplina altresì le modalità di nomina, la durata del mandato, i requisiti professionali e personali, i poteri, gli obblighi, i compiti ecc.
 - **"PROCEDURE"** – Contiene i protocolli per la disciplina dell'iter decisionale e dell'utilizzo delle risorse finanziarie nell'ambito delle attività a rischio che regolamentano le attività risultate "sensibili" (allegate al Manuale);
 - **"SISTEMA DISCIPLINARE"** – è un apparato sanzionatorio espressamente previsto dal Decreto ed idoneo a dare forza alle disposizioni del Manuale in caso di loro violazione o disapplicazione;
2. **Parti Speciali A, B, C, D, E, F** il cui contenuto è costituito dalle diverse tipologie di Reato, ossia quelli previsti dagli artt. 24 e 25 del Decreto realizzabili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale A), quelli societari, riconducibili all'art. 25-ter (Parte Speciale B), i reati in materia di prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro (Parte Speciale C), i reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio (Parte Speciale D), i reati ambientali (Parte Speciale E) e i delitti informatici e trattamento illecito dei dati (Parte Speciale F).

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 43/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

L'Organo Amministrativo di Corpo Vigili Giurati S.p.A. ha il potere di integrare il Modello, mediante apposita delibera, qualora si rendesse necessario inserire ulteriori Parti Speciali.

2.4.1 Obiettivi perseguiti

Corpo Vigili Giurati S.p.A., sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività sociali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci, **adotta il Modello di organizzazione, gestione e controllo** previsto dal Decreto, fissandone i principi di riferimento.

L'adozione del Modello, sebbene, come già ricordato, non sia imposta dalle prescrizioni del Decreto⁸, si propone di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto di Corpo Vigili Giurati S.p.A., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.

Il Modello è stato predisposto sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Il Modello si pone come **obiettivo principale** quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i Reati.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di Reati ("attività sensibili"), e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- uniformare gli strumenti utilizzati dalla Società per contrastare le violazioni alle procedure aziendali ed alle disposizioni adottate dalla Società, nonché per reagire alle commissioni di illeciti penali;
- determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Corpo Vigili Giurati S.p.A. di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi grazie a un monitoraggio costante dell'attività aziendale.

⁸ Che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 44/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei Reati, le “attività sensibili” appunto;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- l’applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l’attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell’attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

2.4.2 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Corpo Vigili Giurati S.p.A., ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di cui al paragrafo 3.3.5.

Corpo Vigili Giurati S.p.A. comunica il Modello attraverso le modalità che ritiene più idonee ad assicurarne l’effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Corpo Vigili Giurati S.p.A. si dissocia e condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse esclusivo della Società ovvero con l’intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

2.4.3 Approvazione del Modello

Il presente Modello è stato approvato nella sua prima revisione dall’Organo Amministrativo di Corpo Vigili Giurati S.p.A. con delibera del 28/12/2009.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 45/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

2.4.4 Modifiche ed aggiornamento del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello è “atto di emanazione dell’organo dirigente”⁹. Di conseguenza, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza dell’Organo Amministrativo di Corpo Vigili Giurati S.p.A.

Ad esempio, è di competenza dell’Organo Amministrativo:

- l’inserimento nel Manuale di ulteriori Parti Speciali;
- l’eliminazione di alcune parti dal presente documento;
- la variazione dei compiti dell’Organismo di Vigilanza;
- l’aggiornamento del Modello a seguito di riassetto della struttura aziendale.

È riconosciuta altresì all’Organo Amministrativo la facoltà di autorizzare l’Organismo di Vigilanza ad apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento quali ad esempio:

- integrazioni delle aree a rischio nelle Parti Speciali già approvate dall’Organo Amministrativo;
- mutamento di denominazione di alcune funzioni aziendali;
- accorpamento o separazione di procedure previste nel Documento, senza variazioni nella sostanza.

2.4.5 Rapporto tra Modello e Codice di Condotta

Il Modello risponde all’esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei Reati attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche. Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice di Condotta, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una “deontologia aziendale”.

I comportamenti di dipendenti e amministratori, di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società (“**Consulenti**”) e delle altre controparti contrattuali di Corpo Vigili Giurati S.p.A., quali ad esempio eventuali partner in *joint venture*, Associazione Temporanea d’Impresa, “Partner” ecc. devono conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel Modello e nel Codice di Condotta.

⁹ Art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 46/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

In particolare:

- i Dipendenti, i Consulenti e i Partners non devono porre in essere comportamenti:
 - a) che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto;
 - b) che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i Dipendenti, i Consulenti ed i Partners devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- è fatto divieto di effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale per la distribuzione di omaggi e regali (sono ammessi solo omaggi di modico valore in occasione di particolari ricorrenze o festività);
- i rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano Corpo Vigili Giurati S.p.A. nei confronti della Pubblica Amministrazione devono avere ricevuto un esplicito mandato da parte della Società;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partners devono essere determinati solo per iscritto;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura;
- devono essere rispettati, da parte degli Amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi;
- devono essere istituite, da parte degli Amministratori e immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (ai soci, agli altri organi, alle società di revisione) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da leggi o regolamenti, con possibilità di riferirsi al Collegio Sindacale in caso di ostacolo o rifiuto.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 47/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

3 GLI ELEMENTI COSTITUENTI IL MODELLO DI CVG S.p.A.

In base alle previsioni contenute nell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, condizione necessaria per beneficiare dell'applicazione della esimente dalla responsabilità amministrativa è che sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Di seguito si tratterà più diffusamente degli elementi peculiari del Modello adottato da Corpo Vigili Giurati S.p.A. quali il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema di formazione ed informazione, ed il sistema disciplinare.

3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo di Corpo Vigili Giurati S.p.A., nomina l'Organismo di Vigilanza ("OdV"), i cui membri sono riportati nell'allegato Statuto dell'Organismo stesso.

La nomina avviene con delibera del CdA, in forza della quale è conferito l'incarico di assumere le funzioni di "Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno".

La scelta deve essere determinata in modo tale che le figure siano riconosciute come le più adeguate a ricoprire tale funzione. La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente, purché dotati dei requisiti sotto indicati.

A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli.

I soggetti che compongono l'Organismo sono caratterizzati da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità d'azione.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 48/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.¹⁰;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
- i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

I requisiti di autonomia ed indipendenza presuppongono che l'Organismo di Vigilanza riporti nello svolgimento della sua funzione direttamente al massimo vertice gerarchico (Presidente dell' Organo Amministrativo o all'Amministratore Delegato) attraverso l'istituzione di un canale di comunicazione diretto.

Peraltro, le sopracitate Linee Guida specificano l'ovvietà del fatto che se l'Organismo di vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente, da questi ultimi non potrà pretendersi una assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

L'Organismo di Vigilanza, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, avrà lo specifico compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

¹⁰ Art. 2382 c.c. "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 49/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

3.1.2 Responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di assolvere i propri compiti, all'Organismo di Vigilanza sono state assegnate le seguenti responsabilità:

a) **Attività di verifica e controllo delle procedure**

- effettuare una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di Reato e proporre l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzi la necessità;
- attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di individuare ed implementare un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- effettuare verifiche periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato, anche coordinando a tali fini le competenti strutture aziendali;
- predisporre la documentazione organizzativa interna, contenente le istruzioni, i chiarimenti e gli aggiornamenti necessari ai fini dell'attuazione del Modello.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti sopra descritti, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

b) **Formazione del Personale ed informazione dei soggetti terzi**

- l'OdV, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, deve provvedere alla promozione di un adeguato programma di formazione per il personale dipendente attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- la Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società;

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 50/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

- l'OdV, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, deve provvedere a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i soggetti terzi, posto che anch'essi sono tenuti al rispetto delle procedure previste nel Modello.

c) Sanzioni

- l'OdV promuove il processo connesso all'applicazione delle sanzioni o dei provvedimenti disciplinari previsti in caso di violazione del Modello presso la competente struttura aziendale e verificarne l'attuazione, fermo restando le competenze della stessa in merito al procedimento decisionale ed alla scelta della misura più idonea da irrogare.

Infatti, l'Organismo di Vigilanza, così come stabilito dal Decreto, è destinatario di autonomi poteri d'iniziativa e controllo al fine di vigilare sul rispetto del Modello ma non di poteri coercitivi e/o sanzionatori nei confronti dei dipendenti (di tutte le categorie), consulenti ed organi societari che sono affidate agli organi sociali competenti (Organo Amministrativo o a specifiche funzioni aziendali).

d) Aggiornamenti

- provvedere all'analisi, all'interpretazione ed all'aggiornamento normativo in materia di responsabilità amministrativa delle società ex D. Lgs. 231/01, per valutare l'adeguatezza del Modello alle disposizioni ivi previste;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture ed uffici, e relative funzioni.

3.1.3 Statuto dell'Organismo di Vigilanza

Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza costituisce uno degli allegati del presente Modello. Obiettivo dello Statuto è quello di:

- disciplinare gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'OdV (es. modalità di nomina e revoca, durata in carica) ed i requisiti soggettivi dei suoi componenti;
- comunicare alla struttura i compiti dell'OdV e i suoi poteri, prevedendo eventuali sanzioni in caso di mancata collaborazione.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 51/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

3.1.4 Whistleblowing

Per “whistleblowing” (di seguito “Segnalazione”) si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte non conformi a quanto stabilito dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice di Condotta della Corpo Vigili Giurati SpA, dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile all’Istituto nonché denunce ed esposti ricevuti dal Collegio Sindacale.

Le Segnalazioni possono essere fatte da:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- tutti i dipendenti della Società;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con la Corpo Vigili Giurati SpA (“Terzi”).

Tali Segnalazioni possono riguardare, in particolare, i seguenti ambiti:

- a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice di Condotta (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull’operato dei fornitori);
- b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice di Condotta, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse dell’Istituto (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- c) comunicazioni di presunte violazioni del Modello Organizzativo 231, anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello Organizzativo 231;
- d) denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- e) esposti riguardanti tematiche di contabilità, controlli

Sono esclusi dall’ambito delle Segnalazioni i reclami commerciali.

La gestione delle Segnalazioni è di competenza dell’Organismo di Vigilanza. I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci ed i Terzi inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l’obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall’intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione del Modello, con l’applicazione da parte della Direzione aziendale, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Pertanto chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione dei Reati o a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello è tenuto a darne immediata notizia all’Organismo di Vigilanza. Tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 52/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

componenti degli organi sociali, investiti da provvedimenti, indagini o richiesta di informazioni inerenti ad ipotesi di reato da parte di organi di Pubblica Sicurezza, polizia giudiziaria o enti di controllo devono obbligatoriamente provvedere a darne immediata comunicazione scritta all'Organo di Vigilanza.

Le segnalazioni di condotte non conformi al Modello potranno essere effettuate inviando una e-mail agli indirizzi odv@grupprocvg.it oppure odv@pec.grupprocvg.it oppure inviando una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Corpo Vigili Giurati S.p.A., presso la sede legale della Società, in Firenze, Viale Manfredo Fanti 199.

L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società, nonché la reputazione del/dei segnalato/i o delle persone coinvolte. Chiunque violi le misure di tutela del segnalante predisposte dalla Società sarà sottoposto alle conseguenti sanzioni disciplinari.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'ODV al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima è archiviata dall'ODV, con le relative motivazioni. Se a conclusione della fase di analisi preliminare emerga, invece, che la Segnalazione non rientra tra le tipologie di competenza come sopra definite, l'ODV provvederà all'inoltro verso la funzione competente.

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'ODV provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente anche tramite attività di audit, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub e);
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- d) concordare con il responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- e) concordare con il Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni, ad esempio riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte dei soci) eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- f) concordare con le funzioni Risorse Umane e Ufficio Legale eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Corpo Vigili Giurati SpA;

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 53/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

g) richiedere l'avvio, d'intesa con le funzioni Risorse Umane e Ufficio Legale, di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

h) sottoporre alla valutazione dell'Organo Amministrativo gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati.

L'ODV comunica i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla Segnalazione all'Organo Amministrativo ed ai Responsabili delle funzioni eventualmente interessate dai contenuti della Segnalazione medesima. Sarà cura loro valutare eventuali provvedimenti da intraprendere verso i dipendenti segnalati.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'ODV cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

3.2 Formazione ed Informazione

3.2.1 Dipendenti

La formazione del personale rappresenta il principale strumento attraverso il quale ottenere la crescita professionale e motivazionale dei lavoratori e l'innalzamento dei livelli di sicurezza nel compimento quotidiano delle proprie mansioni.

In Particolare, relativamente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la formazione rappresenta uno dei componenti indispensabili per garantire l'efficace attuazione dello stesso ed il suo buon funzionamento.

A tale scopo l'Organo Amministrativo della Società provvede a sviluppare un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

3.3 SISTEMA DISCIPLINARE

3.3.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 54/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

Il sistema disciplinare della Società è descritto nell'allegato al Modello "SISDIC – SISTEMA DISCIPLINARE" e si rivolge ai lavoratori dipendenti, ai dirigenti, agli amministratori, ai sindaci ed ai consulenti.

La violazione delle regole di comportamento previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti della Società e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex artt. 2104¹¹ c.c. e 2106¹² c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza dell'Amministratore Delegato, con l'eccezione dei casi riferibili ai dipendenti aventi ruolo di soggetto apicali e agli amministratori dell'Istituto, nonché delle società controllate, per i quali la delibera in merito alle sanzioni spetta all'intero Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare. L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'Organismo che dovrà segnalare tempestivamente all'Amministratore Delegato le violazioni accertate. A tale scopo viene istituito un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'OdV sulle presunte violazioni alle disposizioni del Modello.

Si precisa che in sede disciplinare sono considerate alla stregua delle violazioni anche:

- le condotte che pongano a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione;
- qualsiasi comportamento atto a violare le misure di tutela adottate dalla Società in favore dei segnalanti di cui al paragrafo 3.1.4;
- l'inoltro di Segnalazioni di cui al paragrafo 3.1.4, in relazione alle quali siano state accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.

¹¹ **Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro**

1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

2. 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.

¹² **Art. 2106 - Sanzioni disciplinari**

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 55/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

3.3.2 Misure nei confronti dei dipendenti (subordinati)

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL delle disposizioni comportamentali contenute nel presente Modello costituisce illecito disciplinare.

In relazione al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, sono vincolanti per i dipendenti subordinati anche gli obblighi posti in capo ai lavoratori dagli articoli 19 e 20 del decreto 81 del 2008.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso d'inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

1. debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
2. le sanzioni non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
3. deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio, e precisamente:

- a) biasimo o rimprovero inflitto verbalmente;
- b) censura o biasimo inflitto per iscritto;
- c) multa, non di importo superiore a 3 ore della retribuzione base;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non più di 15 giorni;
- e) licenziamento.

Restano ferme e s'intendono qui richiamate tutte le disposizioni previste dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 56/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

3.3.3 Misure nei confronti dei dipendenti con ruolo di soggetto apicale

In caso di violazione da parte dei soggetti apicali delle procedure interne, nell'espletamento di "attività sensibili" nelle aree considerate a rischio, o in caso di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dal Contratto Collettivo vigente, dal Regolamento del Questore e dai Regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono i seguenti:

- a) violazione di procedure interne (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito alle informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) o adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- b) violazione di procedure interne o adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello che esponano la Società ad una situazione oggettiva di commissione di uno dei Reati.

In relazione al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, sono vincolanti per i dipendenti con ruolo di soggetti apicali anche gli obblighi posti in capo ai dipendenti dagli articoli 19 e 20 del decreto 81 del 2008.

3.3.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione della normativa vigente (ivi compresi gli obblighi di cui all'articolo 18 del o del decreto 81 del 2008), del Modello da parte degli Amministratori di Corpo Vigili Giurati S.p.A. oppure di società controllate, l'Organismo di Vigilanza assicura la corretta informazione all'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa tra le quali, a mero titolo esemplificativo:

- convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge;
- revoca di deleghe eventualmente conferite all'Amministratore.

3.3.5 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati a Corpo Vigili Giurati S.p.A. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 57/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA 26/04/2018

violazione delle previsioni del Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

4 DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** sono le attività di Corpo Vigili Giurati S.p.A. nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di Reati;
- **Consulenti:** Sono i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di CVG S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;
- **Dipendenti:** Sono i soggetti aventi con Corpo Vigili Giurati S.p.A. un contratto di lavoro subordinato, ivi compresi i Dirigenti;
- **D.Lgs. 231/01 o "il Decreto":** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche o integrazioni;
- **Incaricato di un Pubblico Servizio:** l'art. 358 c.p. definisce la persona incaricata di un pubblico servizio colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio";
- **Linee Guida:** sono le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01.
- **Modello:** Sono i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D.Lgs. 231/01;
- **Organismo di Vigilanza (OdV):** è l'Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;
- **Organi Sociali:** sono l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale di CVG S.p.A.;
- **P.A.:** La Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei suoi confronti, anche i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di un Pubblico Servizio;
- **Partners:** sono le controparti contrattuali di Corpo Vigili Giurati S.p.A., sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- **Pubblico Ufficiale:** L'art. 357 c.p. definisce il pubblico ufficiale colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa";

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE MOGC	PAG. 58/58	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	DATA <i>26/04/2018</i>

- **Reati:** sono le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.
- **Whistleblowing:** sono le segnalazioni di attività illecite da parte di soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, consulenti della Società.