CIS SPA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

(rev. 2 approvata dall'A.U. il 31/03/2022)

INDICE

DEFINIZIONI

Al fine della migliore comprensione del presente documento si precisano le definizioni dei termini ricorrenti di maggiore importanza:
Aree a Rischio: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.
CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.
Codice Etico e di Comportamento: codice etico e di condotta adottato dalla Società con riferimento allo svolgimento delle sue attività e del proprio *business*, per definire i principi ispiratori, le leggi e le normative nonché le regole interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza, trasparenza e conformità alle disposizioni applicabili (di origine esterna o interna); il Codice è parte integrante del Modello.
Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori.
Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
Destinatari: gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni.
Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
D.Lgs. 231/2001 o il Decreto: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
Modello o Modelli: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.
Enti: società, consorzi, ecc.
Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Società.
Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".
Organi Sociali:, l'Amministratore Unico, il Collegio Sindacale, l'Organo di Revisione e i loro componenti.
Organismo di Vigilanza o ODV: l'organismo di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 cod. pen. "sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".
Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.
Società: CIS S.p.A.

PREMESSA

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo redatto da CIS S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001 si compone di una serie articolata e organizzata di documenti che sono da considerare come un corpo unico.
L'articolazione in un documento "centrale" e in una serie di allegati risponde all'esigenza di un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente; ciascuno sarà contraddistinto da un numero di edizione che consentirà di mantenerne traccia) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi.
In dettaglio il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** - si compone di:

- Parte generale (presente documento);
- Parte speciale;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Sistema disciplinare;
- Protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- Regolamento organismo di Vigilanza.

Il Modello inoltre richiama i principi ed i contenuti etico-comportamentali presenti nel Codice Etico e di Comportamento aziendale che, data la sua portata e la sua rilevanza anche rispetto agli obblighi di diligenza e fedeltà dei dipendenti, rappresenta il documento fondamentale e complementare del Modello stesso.
Il Modello infine richiama il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed i regolamenti aziendali vigenti tra i quali si citano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti:

- Regolamento acquisti;
- Regolamento per il reclutamento del personale.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231/2001

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il "**Decreto**"), adeguando di fatto la normativa italiana in materia ad alcune convenzioni internazionali cui il Paese aveva aderito in precedenza:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1996 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (anche di fatto) dell'Ente o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e gestionale (c.d. "soggetti apicali");
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati;
- da soggetti che operano per nome e per conto dell'Ente in virtù di un mandato e/o di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarichi.

Inoltre, secondo quanto dispone l'art. 5.1, lett. a), l'Ente è responsabile anche per i reati commessi da chi eserciti, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente stesso.
La responsabilità dell'Ente si aggiunge – e non si sostituisce - a quella penale della persona fisica che ha compiuto materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

I soggetti destinatari della norma in esame (gli "Enti") sono i seguenti:

- <u>soggetti dotati di personalità giuridica</u>:

- società di persone e capitale (Snc, Sas, Spa, Srl, Consorzi, Cooperative, ecc.);
- fondazioni e Enti privati a scopo economico;

- <u>soggetti privi di personalità giuridica</u> (quali le associazioni non riconosciute, i comitati, ecc.).

Non sono soggetti al Decreto lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e qualsiasi altro Ente con funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio partiti politici, sindacati, ecc.).
In particolare, la responsabilità dell'Ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'Ente

l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l'atto commesso è estraneo alla *policy* aziendale.
Viceversa, la responsabilità dell'Ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio che deve dimostrare l'esistenza di carenze a livello organizzativo o di vigilanza che possano comportare una corresponsabilità da parte dei soggetti apicali.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati. L'interesse dell'Ente caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica ed è ravvisabile con una verifica *ex ante*: l'interesse attiene infatti al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'Ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita; semmai, se l'utilità economica non si consegue o si consegue solo in minima parte, sussisterà un'attenuante e la sanzione nei confronti dell'Ente potrà essere ridotta.
Viceversa, il concetto di vantaggio, che può essere tratto dall'Ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nell'interesse dello stesso, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica e, come tale, richiede sempre una verifica *ex post*, una volta che la condotta sia stata realizzata.
I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'Ente.
In relazione ai reati di natura societaria, la responsabilità sussiste se i reati sono commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori. Tale responsabilità sussiste anche se detti reati sono commessi da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora sia accertato che il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica.
In merito ai reati ambientali, di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime (con violazione delle norme antinfortunistiche), il presupposto oggettivo dell'interesse, risultando "incompatibile con i reati di natura colposa", non può essere applicato; pertanto la responsabilità dell'Ente è "configurabile solo se dal fatto illecito ne sia derivato un vantaggio per l'Ente, che, nel caso di specie, potrebbe essere rinvenuto in un risparmio di costi per la sicurezza ovvero nella velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici (Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001, Confindustria, aggiornamento del 2014).
I reati che impegnano la responsabilità dell'Ente sono tassativamente indicati dal legislatore, e sono soggetti a frequenti e periodiche modifiche ed integrazioni da parte dello stesso legislatore; pertanto si rende necessaria una costante verifica sull'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione di tali reati.

A carico dell'Ente sono comminabili sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché, con sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca (anche per equivalente) del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato); può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale quando nei confronti dello stesso viene applicata una sanzione interdittiva.
Le sanzioni pecuniarie sono comminate dal giudice penale tenendo conto della gravità dell'illecito e del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
Le sanzioni pecuniarie si basano su un complesso meccanismo per quote il cui valore singolo va da un minimo di € 250,00 a un massimo di € 1.549,00. Il numero delle quote applicate variano in funzione del grado di colpevolezza dell'Ente.
L'entità della singola quota è determinata in relazione alla realtà economica-produttiva dell'Ente sanzionato.

Per le sanzioni pecuniarie sono previsti i seguenti casi di riduzione:
a) della metà della sanzione pecuniaria e comunque entro il tetto massimo di € 103.291,38 nel caso in cui:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi;
- l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

b) da un terzo alla metà (dalla metà a due terzi se ricorrono entrambe le seguenti condizioni) se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'Ente:

- ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive sono previste, come recita l'art. 11, comma 1, lett. l), solo "nei casi di particolare gravità" ed essenzialmente per motivi di prevenzione speciale allo scopo di evitare la reiterazione di condotte criminose, possono comportare:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di stipulare contratti con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In caso di delitto tentato, le sanzioni non sono applicate se la società impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le misure interdittive, si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando alternativamente:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti;

Nei casi nei quali l'interruzione dell'attività dell'Ente determina rilevanti ripercussioni sull'occupazione e/o grave pregiudizio alla collettività (per gli enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità), il giudice può disporre, in sostituzione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario.
Ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive.
L'applicazione di misure interdittive sono in grado di incidere in modo considerevole sull'attività dell'Ente, che rischia pertanto di subire un danno rilevante anche in caso di esito finale favorevole del processo.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui il reato sia rimasto a livello di tentativo (art. 26). In questo caso le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'impianto sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui siano intervenute operazioni straordinarie, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda o ramo d'azienda, sulla base della regola dell'inerenza e permanenza dell'eventuale sanzione interdittiva con il ramo di attività nel cui contesto sia stato commesso il reato.
Per quanto concerne la sanzione pecuniaria, in caso siano intervenute operazioni straordinarie quali scissioni, cessioni e conferimenti di ramo d'azienda, gli Enti beneficiari della scissione (totale o parziale), il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati al pagamento della

sanzione nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto scisso o dell'azienda trasferita/conferita, salvo il caso di scissione di ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, che determina una responsabilità esclusiva in capo allo specifico ramo d'azienda scisso.
Per gli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni (propria e per incorporazione), la responsabilità patrimoniale permane in capo all'ente risultante (o incorporante) dall'operazione straordinaria.

1.2 LA CONDIZIONE ESIMENTE

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma di esonero della responsabilità dell'Ente dai reati previsti qualora lo stesso Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e gestione* (di seguito denominato anche "**Modello**") idoneo a prevenire i reati della specie di quello eventualmente verificatosi e abbia incaricato un apposito organismo indipendente di vigilare, affinché questo modello sia osservato e continuamente aggiornato.
In particolare, qualora il reato venga commesso da soggetti in posizione "apicale", che rivestono, cioè, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- è stato adottato un Modello organizzativo e gestionale in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- è stato nominato un organismo (c.d. "**Organismo di Vigilanza**" o "**ODV**") dell'Ente specificatamente dotato della funzione di vigilare sul funzionamento e sull'applicazione del Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV;
- il soggetto che ha commesso il reato ha eluso fraudolentemente il sistema di vigilanza e gestione.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'adozione del Modello è una possibilità che la legge ha previsto in forma volontaria in capo all'Ente, rimettendola alla scelta discrezionale dello stesso; l'adozione del Modello, tuttavia, è l'unico strumento di cui l'ente dispone per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

È stabilito quindi nel Decreto che il suddetto Modello debba rispondere alle esigenze di:

- identificare le aree nel cui ambito può verificarsi uno dei reati previsti;

- individuare protocolli specifici con i quali programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- identificare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- informare l'organismo indipendente deputato a vigilare sull'osservanza del Modello (l'Organismo di Vigilanza);
- prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (c.d. aggiornamento del modello);
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia. L'adozione e l'efficace attuazione del Modello consente dunque agli Enti, da un lato, di beneficiare della condizione esimente prevista dal Decreto e, dall'altro, di ridurre il rischio di commissione dei reati.

In definitiva, per poter beneficiare della condizione esimente prevista dal Decreto, si possono identificare due ambiti di intervento:

- identificazione dei rischi (c.d. *risk assessment*), ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in forma quali/quantitativa la possibilità di verificarsi dei reati previsti;
- progettazione di un sistema di controllo (nel Decreto identificati come "protocolli"), ossia il sistema organizzativo dell'Ente in grado di prevenire e contrastare efficacemente i rischi identificati, in modo che chiunque violi tale sistema debba mettere in atto comportamenti contrari alle disposizioni del Modello.

Nello specifico, il sistema di controllo prevede:

- l'adozione di un Codice Etico / di Condotta;
- un sistema organizzativo adeguato sotto il profilo della definizione dei compiti, delle deleghe e delle procure;
- un sistema di procedure manuali ed informatiche;
- un sistema di controllo di gestione che possa segnalare tempestivamente situazioni di criticità, con particolare attenzione alla gestione dei flussi finanziari;
- un sistema di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- un'efficace comunicazione del Modello al personale;
- una formazione specifica e continua per tutto il personale interessato.

Queste componenti del sistema di controllo devono prevedere principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e di tracciabilità dei processi;

- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni del Codice Etico / di Condotta e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza.

Per rendere effettivo tale sistema di prevenzione è necessario istituire un sistema sanzionatorio e disciplinare, applicabile ai lavoratori dipendenti e ai collaboratori esterni, in grado di svolgere una funzione deterrente contro le violazioni delle prescrizioni aziendali.
Una parte qualificante del Modello riguarda, infine, l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, un organismo di controllo, che deve vigilare sull'effettivo funzionamento del Modello e che, in caso di inadeguatezza, deve proporre alle funzioni aziendali interessate i cambiamenti necessari.

Si precisa che il presente Modello di CIS S.p.A. (di seguito anche "**CIS**" o la "**Società**") è stato predisposto ispirandosi anche alle Linee Guida redatte da Confindustria nel mese di marzo del 2002 e aggiornate nel mese di maggio del 2004, di marzo del 2008, di ottobre del 2011, di marzo 2014 e del 2021.E' comunque opportuno precisare che le Linee Guida non sono vincolanti e che i Modelli predisposti dagli Enti possono discostarsi (senza che ciò ne pregiudichi la loro efficacia) in virtù della necessità di adattamento alle singole realtà organizzative.

1.3 RACCORDO CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

CIS, in attuazione delle previsioni della Legge n. 190/12, del Piano Nazionale Anticorruzione, nonché delle successive disposizioni di ANAC, da ultimo la Delibera n. 1134/17, risulta destinatario della normativa in materia di prevenzione della corruzione, per cui, in particolare, è tenuto alla nomina di un responsabile anticorruzione e della trasparenza ed alla stesura ed aggiornamento di un piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - ai sensi della Legge n. 190/2012 ed in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) - è aggiornato annualmente ed integrato nel Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

2. LA COSTRUZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO 231 (INTEGRATO AI SENSI DELLA LEGGE N. 190/2012) DA PARTE DELLA SOCIETÀ

2.1 CIS S.P.A.

CIS S.p.A. è una società di capitali (sotto forma di una società per azioni) è stata costituita nel 1994 a capitale interamente pubblico posseduto dai Comuni di Agliana, Montale e Quarrata. La Società ha come oggetto sociale la gestione dell'impianto di termovalorizzazione e la gestione dei servizi di igiene urbana ed ambientale e dei servizi pubblici locali. Attualmente l'attività svolta consiste principalmente nella verifica e controllo sulla corretta gestione dell'impianto di termovalorizzazione di proprietà di CIS S.p.A. che, a seguito di tre successive gare europee, è stato affidato al soggetto privato "Ladurner Sr.l.".
Sino al 2017 CIS S.p.A. è stato anche socio unico di CIS S.r.l., che si occupava della gestione dei servizi pubblici di igiene urbana ed ambientale comprendente la raccolta dei rifiuti solidi (R.S.U.) prodotti all'interno del territorio di propria competenza e la pulizia stradale. In forza del contratto di servizi stipulato CIS Srl ha erogato per conto di CIS S.p.A. tutti i servizi di reception, segreteria e protocollo, archiviazione dei documenti e direzione operativa, amministrazione, fornitura e gestione di tutti sistemi informatici di CIS S.p.A.
Nel 2017 CIS S.r.l. è stata liquidata. Pertanto i servizi prima erogati da CIS Srl in forza del contratto di servizio di cui sopra sono svolti tutti dalla stessa CIS S.p.A.

Lo Statuto determina il controllo cui è soggetta CIS S.p.A. da parte degli enti pubblici soci.

2.2 STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Per quanto concerne l'organizzazione interna, l'azienda è stata presieduta da un Direttore Generale sino al 2015.
Successivamente i compiti del direttore generale sono stati distribuiti tra il responsabile tecnico e l'amministratore unico.
Oggi la struttura organizzativa di CIS è molto semplice:
- vi è un amministratore unico cui sono delegati tutti i poteri di gestione della società;
- vi sono 2 addetti dell'ufficio tecnico i cui compiti sono di gestione e supporto tecnico all'amministratore unico;
- vi è una responsabile amministrativa che gestisce la contabilità della società.

L'Amministratore Unico è altresì il Datore di Lavoro dell'Azienda; questi ha delegato uno degli addetti tecnici quale Responsabile in ambito SPP.
Il rapporto gerarchico comporta una dipendenza disciplinare ed esecutiva e definisce la figura sovraordinata alla quale i subordinati devono rispondere e dalla quale prendono disposizioni.

2.3 LA COSTRUZIONE, ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

La Società, al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.
Considerato il contesto normativo di riferimento in cui CIS opera, nonché il sistema di controlli cui è sottoposta, nel definire il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello le regole attualmente esistenti formando, insieme al Codice Etico, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità. Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di prassi aziendali, politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che sarà comunque perfezionato ed aggiornato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

CIS ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome ed operano per conto o nell'interesse della Società, affinché vengano edotti delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme alle regole ivi delineate e tengano comportamenti corretti e trasparenti in conformità ai precetti e procedure definiti dalla Società, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.
In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare in maniera specifica le c.d. "attività sensibili", ovvero quelle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati previsti nel Decreto;
- determinare i generali principi di comportamento, cui si aggiungono le procedure e protocolli specifici con riferimento alle singole funzioni aziendali;
- determinare, in tutti coloro che agiscono in nome ed operano per conto o nell'interesse della Società (amministratori, direttori, personale della Società, collaboratori esterni, *partners*, ecc.), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che eventuali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio ovvero nel caso in cui fossero realizzate nell'interesse della stessa, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- consentire alla Società ed agli organi di controllo preposti, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al Modello.

Il primo Modello è stato adottato da CIS in data 15/09/2014.
A seguito delle modifiche normative e dell'organizzazione aziendale il Modello è stato aggiornato in data 18/11/2019 e in data 31/03/2022, utilizzando comunque la metodologia che ha contraddistinto la prima stesura.

Le **fasi che hanno condotto all'adozione del Modello 231** possono essere così sintetizzate:

1. (i) analisi e mappatura dei processi della Società: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare i processi mediante i quali la struttura aziendale opera e si interfaccia all'interno e all'esterno (con evidenziazione dei soggetti che "decidono" – *risk owners* – che "collaborano" – *co-work* – o che sono anche solo "informati");
2. (ii) identificazione dei processi sensibili: ossia l'analisi dei processi identificati al punto precedente, al fine di evidenziare dove e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla Legge n. 190/2012. Attività condotta attraverso: l'esame dei documenti di *governance*, procure, verbali organo di amministrazione e Assemblea dei soci, disposizioni aziendali; interviste alle risorse interessate e individuate in base alle specifiche competenze concordemente con la Direzione aziendale, al fine di individuare le attività aziendali teoricamente esposte al rischio di commissione reato di cui al D.Lgs. 231/2001.
3. analisi del sistema di controllo interno esistente: per ciascuna attività a rischio si è considerata la rete di controlli e le procedure esistenti. Obiettivo di questa fase è stato l'analisi della prassi aziendale, al fine di identificare le aree/attività "sensibili" e metterle in relazione alla qualità del presidio in essere. Il risultato di tale analisi ha portato all'identificazione, per quei processi che la Società ha considerato essere "a rischio di reato" o "a rischio di corruzione"(e perciò, come detto, ritenute "sensibili"), dei controlli esistenti e delle relative criticità, anche al fine della soddisfazione dei requisiti del Modello e del Piano di Prevenzione della Corruzione, nonché alla specificazione di principi generali e speciali di comportamento;

A fronte dei risultati emersi è stato elaborato il presente Modello, che si articola nelle seguenti sezioni distinte:

Parte Generale: accoglie al suo interno l'individuazione dei principi generali della normativa di riferimento, nonché la definizione delle caratteristiche generali del Modello e la relativa metodologia operativa, con particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- la definizione dell'Organismo di Vigilanza e delle sue funzioni di sorveglianza riguardo all'osservanza e all'adeguatezza del Modello;
- il sistema organizzativo e di controllo interno;
- la formazione del personale e la diffusione del Modello in azienda e presso i terzi, nonché le modalità necessarie per un periodico aggiornamento dello stesso*;*

- la definizione del sistema disciplinare e della sua applicazione.

Parte Speciale relative alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e rilevanti per la Società:

- **Parte Speciale "A"** - Reati societari
- **Parte Speciale "B"** - Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro
- **Parte Speciale "C"** - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- **Parte Speciale "D"** - Reati informatici
- **Parte Speciale "E"** - Reati ambientali
- **Parte Speciale "F"** - Impiego di lavoratori stranieri irregolari
- **Parte Speciale "G"** - Delitti di criminalità organizzata

2.4 LA METODOLOGIA DI RISK ASSESSMENT

L'art. 6 del Decreto prevede un'analisi delle attività svolte nell'ambito della Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto, possono considerarsi a rischio di illeciti.
Pertanto si è proceduto, in primo luogo, all'individuazione delle aree a "rischio di reato" o aree "sensibili", così come richiesto dalla normativa in questione, verificando poi, in sede di aggiornamento, la persistenza delle aree individuate.
Ogni Ente presenta aree di rischio la cui individuazione implica una particolareggiata analisi della struttura aziendale e delle singole attività svolte. Pertanto, nella redazione e nell'aggiornamento del Modello si tiene conto della peculiarità di ciascuna di esse e del contesto in cui la Società opera.
La fase di mappatura delle attività a rischio ha consentito di identificare le unità a rischio, articolabili in aree/funzioni, processi e sottoprocessi.
L'attività di diagnosi è stata poi rivolta ai settori, processi e funzioni aziendali che, in base ai risultati dell'analisi di "*risk assessment*", sono considerate concordemente più esposte ai reati previsti dal Decreto come, ad esempio, quelli che abitualmente intrattengono relazioni significative con pubbliche amministrazioni o che rivestono rilievo nelle aree amministrativa e finanziaria o che attengono alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

2.5 MAPPATURA PRELIMINARE DELLE AREE A RISCHIO

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono state:

- individuate le attività svolte da ciascuna funzione aziendale, attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti;
- accertate le singole attività a rischio ai fini del Decreto, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali.

Si evidenzia, inoltre, che è stata effettuata un'analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutte quelle attività "sensibili", che prevedono cioè processi in cui sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale nell'esercizio delle attività stesse.

Al termine del processo sopra indicato, è stata definita una mappatura generale delle attività a rischio commissione reati (c.d. "**mappatura delle aree a rischio-reato**") nella quale si evidenziano:

1. l'attività a rischio: a tal proposito si ricorda che pur avendo considerato nella mappatura i singoli reati nella sola forma consumata[1], l'Ente può essere ritenuto responsabile *ex* art. 26 del Decreto anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato (a norma dell'art. 56 c.p.);
2. i potenziali reati associabili[2];
3. i soggetti teoricamente "a rischio": per ciascuna attività a rischio-reato sono identificati i soggetti che in linea teorica, per il ruolo ricoperto o per le mansioni effettivamente svolte, hanno la teorica possibilità di commettere detti reati.
4. il livello di rischio stimato alla data di redazione del *risk assessment* che assegna un indice di rilevanza al rischio in funzione della probabilità di accadimento e del livello di controllo.

2.6 ATTIVITÀ RIFERIBILE AL VERTICE AZIENDALE

Come già richiamato nel precedente punto 1.1, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il reato da cui può scaturire la responsabilità dell'Ente, può essere realizzato tanto dal soggetto in posizione apicale, quanto dal sottoposto alla sua direzione o vigilanza.
Il D.Lgs. 231/2001 prevede nel caso di reato realizzato dal vertice che sia la Società a dimostrare l'elusione fraudolenta del Modello predisposto ed efficacemente attuato.
Nel caso di reato integrato dal vertice, non è inoltre sufficiente dimostrare che si tratti di illecito commesso da un apicale infedele, ma si richiede, altresì, che non sia stato omesso o carente il controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto del Modello stesso.

Partendo da queste premesse, si rileva che l'Amministratore Unico, nonché i soggetti apicali e i loro sottoposti, risultano essere destinatari naturali delle previsioni normative incriminatrici per le quali è configurabile la responsabilità ai sensi del Decreto.
Inoltre, alcuni reati ai quali il Decreto ricollega la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono reati c.d. "propri", i quali possono essere realizzati soltanto da soggetti che rivestono una determinata qualifica soggettiva (es. per i reati societari, i soggetti attivi individuati dalla norma sono esclusivamente gli amministratori, i sindaci, i liquidatori, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e coloro ai quali, per effetto dell'art. 2639 c.c., si estende la qualifica soggettiva). Per effetto di tale indicazione normativa, si ritiene necessario che l'attività di controllo demandata all'Organismo di Vigilanza abbia ad oggetto anche l'operato dell'Amministratore Unico, nonché dei Responsabili di Area.

[1] Il reato è consumato solo quando risultano realizzati tutti gli elementi costitutivi del medesimo.
[2] Si evidenzia che, per motivi prudenziali, sono state prese in considerazione anche quelle condotte astrattamente riferibili a due o più norme incriminatrici previste dal codice penale. Tuttavia, ciò non implica necessariamente che tale condotta determini la realizzazione di una pluralità di reati in concorso. Infatti, una volta definiti i contorni oggettivi e soggettivi del fatto, può accadere che una sola sia la norma applicabile in concreto (si tratta dell'ipotesi del c.d. concorso apparente di norme). Inoltre, si preCISa che, spesso, non è agevole comprendere, anche a causa delle oscillazioni giurisprudenziali, quale fattispecie penale sia concretamente applicabile in riferimento alle singole attività a rischio. Di conseguenza sono state prese in considerazione anche eventuali condotte d'incerta qualificazione normativa.

2.7 ADOZIONE DEL MODELLO

2.7.1 Adozione ed attuazione del Modello

Il presente documento è "un atto di emanazione dell'organo dirigente" in conformità con quanto disposto dal Decreto, pertanto la sua adozione e le modifiche che interverranno sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico della Società.

È, inoltre, cura dell'Amministratore Unico provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.
A tal fine l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- predisporre il programma di verifica dell'attuazione del Modello, e ad individuare la dotazione delle risorse necessarie per la sua realizzazione;
- verificare, previa dotazione delle risorse necessarie, il programma di attuazione del Modello predisposto dall'Organo Dirigente;
- verificare e se del caso definire la struttura del sistema dei flussi informativi e dei relativi supporti informatici e, in base ai contenuti del Modello, verificarne l'attuazione;
- monitorare l'applicazione del Modello.

2.7.2 I Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dai seguenti soggetti (cd. "Destinatari"):

- Organi Sociali ed esponenti aziendali;
- tutto il personale di CIS e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

La formazione del personale e l'informazione interna sul contenuto del Modello vengono costantemente assicurati con le modalità meglio descritte successivamente.
Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai:

- soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i *partner* commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello ed a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello. Tale clausola deve essere sempre prevista e non è consentito stipulare accordi che ne siano privi.

I dettami del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto nel Modello dovranno essere comunicate all'Organo di Vigilanza nei termini e secondo le modalità previste dal successivo punto 3.6.

L'Organismo di Vigilanza ha, tra l'altro, il dovere di comunicare tempestivamente all'Amministratore Unico fatti e circostanze inerenti la propria attività di controllo, suggerendo, ove opportuno, eventuali aggiornamenti da apportare al Modello.

2.7.3 Comunicazione e diffusione del Modello

La Società garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta e di comportamento contenute nel Modello.
Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle attività sensibili, nonché della qualifica dei Destinatari.
L'adozione del Modello è comunicata al momento della sua approvazione sia al personale della Società che ai soci della medesima.
Inoltre, i consulenti e i collaboratori della Società, e comunque le persone fisiche o giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a collaborare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei Reati, devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme al Modello e ai principi etico-comportamentali adottati dalla Società.

2.7.4 Rapporti tra Modello e Codice Etico e di Comportamento

I comportamenti tenuti dai dipendenti e dagli amministratori, da coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società, nonché dalle altre controparti contrattuali della Società, devono essere conformi alle regole di condotta previste nel Modello finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.
Le *regole di condotta* contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico e di Comportamento già adottato dall'Ente come si è già anticipato in Premessa. Va comunque precisato che il Modello e il Codice Etico e di Comportamento, seppur complementari, hanno una portata diversa; in particolare:

- il Codice Etico e di Comportamento rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, ed ha lo scopo di esprimere principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi sociali, Consulenti e Partners;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato, ed ha lo scopo di consentire alla Società di usufruire dell'esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

Il periodico aggiornamento del Modello è "stimolato" dall'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo opera sulla base della mappa dei rischi in essere, rileva la situazione effettiva, misura i gap esistenti tra la prima e la seconda e richiede l'aggiornamento delle valutazioni del potenziale rischio nonché, conseguentemente, del Modello stesso. Su tali attività di monitoraggio e proposizione e sul loro andamento ed esito, l'Organismo di Vigilanza informa e relaziona all'Amministratore Unico almeno una volta l'anno.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

3.1 DESCRIZIONE

L'Organismo di Vigilanza è istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, con il precipuo scopo di vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, al fine di prevenire i reati che possano originare un profilo di responsabilità amministrativa in capo alla Società.
Il citato art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponde (alla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati) se prova che, fra l'altro, l'organo dirigente ha adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati considerati, affidando ad un organismo (l'Organismo di Vigilanza) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento.
Il Decreto e la relativa relazione di accompagnamento dispongono che l'Organismo di Vigilanza debba rispondere alle seguenti caratteristiche:

- **autonomia ed indipendenza**: l'ODV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto del suo controllo. Inoltre deve essere garantita all'ODV la più elevata indipendenza gerarchica e la possibilità di riportare all'Amministratore Unico. L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società.
- **professionalità**: l'ODV deve presentare al suo interno figure la cui professionalità e competenza siano rispondenti al ruolo da svolgere. In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- **continuità d'azione**: l'ODV deve operare costantemente con la vigilanza e con l'aggiornamento, ove necessario, del Modello. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Pertanto, in considerazione della specificità dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.
Per lo svolgimento delle proprie mansioni l'Organismo di Vigilanza può richiedere l'attribuzione di risorse economiche adeguate.
L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo ed *in primis* delle funzioni preposte al controllo interno.
L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie funzioni aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le eventuali strutture periferiche.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza (quando l'organo è pluripersonale) e gli incontri con gli altri organi societari devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

3.2 COMPOSIZIONE E NOMINA

In considerazione dei requisiti e dei compiti sopra delineati e tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività delle Società, l'Organismo di Vigilanza può assumere la veste di organo monosoggettivo.
E' nominato dall'Amministratore Unico che provvede mediante propria determina. L'incarico ha durata triennale ed è rinnovabile. Se viene nominato un ODV pluripersonale, per il suo funzionamento valgono le regole maggioritarie.

Il "*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*": l'Organismo di Vigilanza, previa comunicazione all'Amministratore Unico, provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.
Per quanto non espressamente trattato nel presente capitolo, si rimanda a tale documento.

3.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA

Sono causa di ineleggibilità dei membri dell'Organismo le seguenti:

- le stesse circostanze riferite agli Amministratori di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs n. 231 del 2001;
- il provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- il provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" per reati che, pur non essendo inseriti nel catalogo previsto dal D.Lgs 231, sono particolarmente lesivi del requisito di onorabilità (es. truffa aggravata);
- il provvedimento di condanna di un Ente/Società per la quale il soggetto svolge o ha svolto l'incarico di membro dell'ODV ai sensi del Decreto, anche se non divenuta irrevocabile, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.
- Esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione o altri soggetti apicali della Società;
- Sussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società che ne compromettano l'indipendenza.

Ciascun componente dell'ODV rilascia, prima della nomina, apposita dichiarazione di insussistenza di cause di ineleggibilità, resa ai sensi del DPR 445/00. La Società si riserva di effettuare verifiche in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese.
I componenti dell'Organismo restano in carica per anni tre ed il mandato può essere rinnovato per uguale periodo. In ogni caso ciascun componente dell'Organismo rimane in carica fino alla nomina del successore.
Per tutelare l'Organismo di Vigilanza dal rischio di una ingiustificata revoca del mandato conferito ad uno dei suoi componenti da parte dell'Amministratore Unico, viene stabilito che quest'ultimo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa. Per giusta causa di revoca deve intendersi:
L'interdizione o l'inabilitazione ovvero una grave infermità che rende il componente dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
L'attribuzione al componente dell'organismo di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'organismo di vigilanza.
Un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel Modello.
Il concretizzarsi di una delle cause di ineleggibilità sopra indicate.
Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata all'Amministratore Unico ed agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.
In via cautelativa, in casi particolari come ad es. nel corso di un procedimento giudiziario e nelle more della sentenza, l'Amministratore Unico potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione delle funzioni e/o dei poteri di un componente dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un *interim* o la revoca dei poteri.

3.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e le procedure adottate;
- sull'aggiornamento del Modello, là dove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

A tale proposito, peraltro appare opportuno precisare che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento all'Amministratore Unico e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. La responsabilità ultima dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello resta pertanto in capo all'Amministratore Unico.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati, l'Organismo dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello dovrà:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale, ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
- definire le attività nelle aree sensibili avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;

- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:

- promuovere iniziative per la diffusione e la comprensione dei principi del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o messe a sua disposizione;
- effettuare periodicamente verifiche sull'operatività in essere nell'ambito delle attività "sensibili";
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- proporre all'Amministratore Unico l'irrogazione di sanzioni ove venga accertata la violazione del Modello.

- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della sua realizzazione dovrà:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività del Modello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare all'Organo amministrativo proposte di adeguamento del Modello e dei presidi necessari (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

3.5 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI RIPORTO AGLI ORGANI SOCIETARI

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Amministratore Unico della Società, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni all'Amministratore Unico in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in ogni tempo, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Ogni 6 mesi, l'Organismo trasmette all'Amministratore Unico un rapporto scritto sull'attuazione del Modello che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le risultanze dell'attività svolta;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

All'Organismo di Vigilanza possono, inoltre, essere richieste informazioni o chiarimenti da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione, e l'Organismo può, se ritenuto necessario o opportuno, inviare comunicazioni agli stessi.

3.6 I FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 2, lett. d), del Decreto individua specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli.
L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.
A tal proposito sono istituiti opportuni canali informativi con l'obiettivo di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'ODV. Inoltre, è istituito un sistema di *reporting* dalle singole Funzioni in favore dell'ODV, la cui analisi è fonte di approfondimento ed, eventualmente, di ulteriore indagine.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, dei Responsabili di Area, degli Organi Societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) in merito:

- ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di CIS ai sensi del Decreto;
- ad ogni notizia rilevante relativa all'applicazione, all'interpretazione ed alla violazione del Modello.

Devono comunque essere senza ritardo segnalati:

- le notizie relative alla commissione dei reati contemplati dal Decreto e dal Modello, in specie da parte di organi sociali, esponenti aziendali, personale interno di CIS o da parte di soggetti terzi che possono impegnare la Società o che agiscono nell'interesse della stessa, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D.Lgs. n. 231/2001;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Codice Etico, nel presente Modello o nelle procedure in applicazione dello stesso.

Le segnalazioni devono essere inoltrate direttamente all'Organismo di Vigilanza e al PRCT (segnalazioni di illecito) in conformità alla normativa sul Whistleblowing.
Con il termine whistleblower si intende il dipendente pubblico che segnala illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 e applicato anche alle società in controllo pubblico.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.
Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati", come un'apposita casella di posta elettronica (odv@cis-spa.it) oltre ad una piattaforma per le segnalazioni ad accadimento (Whistleblowing).

L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.
CIS garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'Organismo le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte;
- le notizie relative a pratiche non conformi alle norme di comportamento indicate nel Modello;
- violazioni riscontrate nelle pratiche negoziali in cui è parte la società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore gerarchico e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe.

Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri

comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'ODV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica interna con la quale potrà altresì essere contattato l'ODV per chiedere chiarimenti o fornire suggerimenti.
Il Sistema di flussi informativi nei confronti dell'ODV è declinato in apposito Protocollo allegato al Modello quale parte integrante dello stesso.

3.7 FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.
A tal fine, l'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle varie funzioni.
La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza sono condivise dall'Organismo stesso con i rispettivi Responsabili Interni dei processi sensibili, che si attengono alle modalità ed alle tempistiche concordate.
Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificati nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

3.8 POTERI

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con l'Amministratore Unico e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs 231/2001;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs 231/2001, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

3.9 BUDGET

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal dall'Amministratore Unico.
Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica all'Amministratore Unico.

4. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema organizzativo e di controllo interno di un'azienda (c.d. "ambiente di controllo") è strettamente legato ai suoi processi, al modo con cui vengono governati e alla loro integrazione. Nella progettazione e implementazione di un adeguato sistema di controllo occorre tenere in considerazione una serie di fattori tra loro strettamente legati, quali:

- struttura organizzativa e contesto operativo;
- valutazione dei rischi;
- attività di controllo;
- sistema delle comunicazioni;
- sistema di monitoraggio.

In questo contesto per "ambiente di controllo" si intende la struttura organizzativa della società costituita dall'insieme delle persone ivi operanti, con le proprie qualità, i propri valori etici e le proprie competenze, e del contesto nel quale essi operano.
I fattori che influenzano l'ambiente di controllo sono:

- integrità, valori etici e competenza del personale;
- filosofia e stile gestionale del *management*;
- modalità di delega delle responsabilità;
- organizzazione e sviluppo professionale del personale;
- capacità di indirizzo e guida dell'Amministratore Unico;
- organi di controllo interni ed esterni.

Le persone costituenti l'ambiente di controllo, nell'espletamento delle proprie attività, si avvalgono del sistema di controllo interno della Società che è costituito dall'insieme degli "strumenti" volti a fornire ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità e integrità delle informazioni finanziarie e operative, conformità a leggi, regolamenti e contratti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi.
Il sistema di controllo interno si delinea mediante principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi.

4.1 AMBIENTE DI CONTROLLO

I meccanismi di *corporate governance* adottati dalla Società sono orientati a rendere la struttura organizzativa della stessa conforme alle disposizioni contenute nel Decreto ed idonea a presidiare le diverse aree di rischio nonché a prevenire comportamenti illeciti. I meccanismi di *corporate governance* di CIS si basano sui principi fondamentali di unicità del comando e delle strategie, sulla semplificazione e chiarificazione delle aree di responsabilità e di controllo, che sono così attribuite.

La struttura organizzativa e i meccanismi di *corporate governance* sono stati definiti secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio alcuni fattori chiave nelle diverse aree:

- raggiungimento degli obiettivi d'impresa;
- conformità alle normative di legge;
- presidio e gestione delle diverse aree di rischio.

4.2 I PRINCIPI GENERALI

Le responsabilità devono essere definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
Nessuna operazione significativa (in termini quali-quantitativi), all'interno di ciascuna area, può essere originata/attivata senza autorizzazione.
I poteri di rappresentanza devono essere conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.
Le procedure operative, gli ordini di servizio e i sistemi informativi devono essere coerenti con le politiche della Società e del Codice Etico.
In particolare, le informazioni finanziarie devono essere predisposte:

- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché dei principi contabili statuiti;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

4.3 VALUTAZIONE DEI RISCHI

Gli obiettivi di ciascuna Funzione devono essere definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere gli stessi chiari e condivisi.
Devono essere individuati i rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente il monitoraggio e l'aggiornamento.
Gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni.
I processi di innovazione relativi a servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere la valutazione dei rischi relativi.

4.4 ATTIVITÀ DI CONTROLLO

I processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale/di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.
Le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.
Lo scambio di informazioni fra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.
Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.
Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nelle Funzioni, in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.
Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

L’acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti selezionate e monitorate.

4.5 INFORMAZIONI E COMUNICAZIONE

Deve essere previsto un sistema di indicatori per processo/attività ed un relativo flusso periodico di *reporting* verso l’Amministratore Unico.
I sistemi informativi amministrativi e gestionali devono essere orientati all’integrazione ed alla standardizzazione.
I meccanismi di sicurezza devono garantire la protezione e l’accesso fisico e/o logico ai dati e ai beni delle varie strutture, seguendo il criterio delle competenze, delle funzioni e delle necessità operative.

4.6 MONITORAGGIO

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua e di valutazione periodica finalizzate al costante adeguamento.

5. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE ED AGGIORNAMENTO

5.1 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.
Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.
Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.
E' in quest'ottica che l'ODV, in coordinamento con le funzioni competenti elabora un piano di formazione e comunicazione al fine di giungere alla corretta conoscenza ed attuazione del Modello.
Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti.
In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.
La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. I Responsabili delle varie Aree sono responsabili dell'informazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti gerarchici relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse.

Il Modello è, inoltre, comunicato a cura del Responsabile dell'Area Impianto attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. bacheca aziendale, consegna cartacea, invio tramite formato elettronico), ivi compreso il sistema intranet aziendale, qualora accessibile dal destinatario. Al riguardo, sono stabilite modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

5.2 INFORMATIVA VERSO COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

CIS dà evidenza presso tutti i membri esterni con i quali intrattiene relazioni di affari, sociali ed istituzionali di aver adottato il Modello.

Allo scopo di diffondere i principi di riferimento e le azioni che esso pone in essere per prevenire la commissione di reati, sono pubblicate presso la sezione specifica del sito aziendale "Amministrazione Trasparente" consultabile dall'esterno e costantemente aggiornata, il Codice Etico e le principali disposizioni operative del Modello adottato dalla Società.
Inoltre, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che li rendano edotti dall'esistenza del Modello e che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle disposizioni e procedure ivi contenute.

5.3 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In tutte le occasioni in cui sia necessario procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello deve essere predisposto un programma che individui le attività necessarie con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.
Tale aggiornamento si rende in particolare necessario in occasione:

- dell'introduzione di novità legislative;
- di casi significativi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o esperienze di pubblico dominio del settore;
- di cambiamenti organizzativi della struttura aziendale o dei settori di attività della Società.

L'aggiornamento deve essere effettuato in forma ciclica e continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al all'Amministratore Unico, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.
Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Unico ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- il programma di aggiornamento viene predisposto dall'Amministratore Unico, di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con il contributo delle funzioni aziendali interessate;
- lo stato di avanzamento del programma di aggiornamento, e i risultati progressivi, sono sottoposti, con cadenza predefinita, all'Amministratore Unico che dispone l'attuazione formale delle azioni di aggiornamento o di adeguamento;
- l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa l'Amministratore Unico dell'esito delle attività.

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle funzioni aziendali interessate, sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso, previa informativa all'Amministratore Unico.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni della normativa contenuta nel Modello stesso.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità ed effettività, in base alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria, nonché tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni dovranno pertanto essere assoggettate alle sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare, a prescindere dall'eventuale giudizio penale, ciò in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dalla Società con il Modello, rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca illecito penalmente rilevante.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico, nonché dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione già chiarita in premessa tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente ed adottato.
Per le altre categorie di soggetti (amministratori, sindaci, collaboratori, *partners)* verranno di volta in volta determinati gli opportuni provvedimenti da adottare, tra cui:

- richiami formali scritti;
- revoca totale o parziale di poteri attribuiti;

- revoca dall'incarico;
- esercizio di azioni di responsabilità previste dalla legge;
- risoluzione del contratto di collaborazione per giusta causa;
- esercizio del diritto di recesso da rapporti contrattuali;
- azioni di risarcimento del danno.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle regole che compongono il Modello Organizzativo adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla società per contrastare le violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è declinato in apposito Sistema sanzionatorio allegato al Modello quale parte integrante dello stesso.