

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D .LGS. 231/01**

## PARTE I – GENERALE

## DEFINIZIONI

<b>SOCIETA'</b>	Certification Europe Italia S.r.l.
<b>AUTORITA'</b>	Organismi pubblici di vigilanza e/o controllo
<b>BENI AZIENDALI</b>	Beni, materiali ed immateriali, in qualunque caso riferiti e/o riferibili alla Società
<b>CODICE ETICO</b>	Principi etici di comportamento e di controllo da osservare al fine di evitare la commissione di uno o più reati di cui al D.Lgs.231/01 contenuti nel documento che la Società ha espressamente elaborato a tale fine ed allegato al presente modello
<b>DIPENDENTI</b>	Soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alla dipendenza e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato
<b>COLLABORATORI</b>	Persone fisiche che svolgono incarico di collaborazione autonoma senza vincolo di subordinazione
<b>FORNITORI</b>	soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi
<b>MODELLO</b>	il presente documento elaborato ai sensi del D. Lgs. 231/01
<b>ORGANISMO</b>	
<b>DI VIGILANZA (ODV)</b>	organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull' osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

## INDICE

### PARTE GENERALE

Introduzione: la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ed il modello 231 .....	6
Le Sanzioni .....	9
L' Esimente .....	10
La creazione del modello organizzativo .....	12
Il modello organizzativo di Certification Europe Italia S.r.l. ....	12
La Storia di Certification Europe Italia S.r.l. ....	12
Basi ed obiettivi del modello organizzativo .....	13
Risk Analysis .....	13
La struttura del modello organizzativo di Certification Europe Italia S.r.l. ....	15
Adozione del modello organizzativo e successive modifiche .....	16
L' Organismo di Vigilanza .....	17
Procedure organizzative .....	20
Il Codice Etico .....	21
Il sistema disciplinare .....	21
Segnalazioni di illeciti ed irregolarità (whistleblowing policy) .....	27
Formazione ed informativa .....	30

### PARTE SPECIALE

Introduzione .....	35
Mappatura delle attività sensibili esposte a rischio di reato .....	35
Protocollo A	
Rapporti con la Pubblica amministrazione ed anticorruzione .....	36

Protocollo B	
Reati societari e corruzione tra privati .....	47
Abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato .....	58
Protocollo C	
Salute e sicurezza sul lavoro .....	59
Falsità in monete e in segni e strumenti di riconoscimento; delitti contro l' industria ed il commercio .....	64
Tutela dell' ambiente .....	66
Protocollo D	
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; autoriciclaggio .....	67
Protocollo E	
Trattamento illecito dei dati ed accesso alle reti informatiche .....	72
Terrorismo ed eversione dell' ordine democratico .....	80
Protocollo F	
Criminalità organizzata .....	81
Mutilazione organi genitali femminili e delitti contro la personalità individuale .....	83
Impiego di cittadini di paesi terzi .....	84
Razzismo e xenofobia .....	85
Frode in competizioni sportive .....	86
Protocollo G	
Reati transnazionali .....	87
Protocollo H	
Reati tributari .....	89
Contrabbando .....	94

## INTRODUZIONE

### LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

#### IL MODELLO 231

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’ art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* - ha introdotto la responsabilità in sede penale degli Enti, in aggiunta a quella delle persone fisiche che hanno materialmente compiuto il fatto illecito.

L’ introduzione di questo nuovo ed autonomo tipo di responsabilità colpisce, dal punto di vista patrimoniale, l’ Ente che abbia tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte di persone fisiche riconducibili all’ organizzazione dell’ Ente stesso.

Qualora, quindi, soggetti apicali dell’ Ente (che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’ ente o di una unità organizzativa autonoma nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa) o loro sottoposti commettano uno o più dei reati previsti dalla norma facendone derivare un interesse o un vantaggio all’ ente stesso, quest’ ultimo subisce il procedimento penale e rischia la comminatoria delle sanzioni che la norma stessa prevede.

L’ Ente che non è nelle condizioni di provare la propria estraneità al reato, o meglio, quello che non ha adottato un modello organizzativo idoneo a minimizzare i rischi del proprio diretto coinvolgimento nell’ ipotesi di reato, può incorrere in sanzioni quali l’ interdizione dall’ esercizio dell’ attività, l’ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ed altre.

L’ art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l’ Ente possa essere esonerato dalla responsabilità se prova che l’ organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del fatto – modelli idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi.

L' esimente di cui sopra si ottiene attraverso un percorso di implementazione, revisione od aggiornamento di protocolli interni che conduca alla predisposizione di quello che è noto come "*Modello organizzativo 231*" , ossia un modello di gestione aziendale all' interno del quale vanno compresi i principi ispiratori del modello stesso nonché le procedure che la società ha inteso definire per garantirne il rispetto, anche ricorrendo a specifiche sanzioni disciplinari per chi dovesse violare le regole poste dall' Ente.

Ovviamente il modello, destinato a dare attuazione ai protocolli che la società ha individuato per evitare il proprio coinvolgimento in reati commessi dalle persone fisiche, è da intendersi come soggetto a continue verifiche ed aggiornamenti che garantiscono che lo stesso sia rapidamente e costantemente aggiornato in relazione a nuove fattispecie criminose e/o alla modifica di quelle preesistenti.

Per raggiungere questo obiettivo, gli organi di gestione della società sono chiamati ad interfacciarsi costantemente con un organismo che deve essere creato all' interno dell' Ente.

La vigilanza sull' efficacia, sul funzionamento e sull' osservanza del modello nonché il suo aggiornamento saranno, infatti, demandate ad un costituendo organismo di vigilanza ( "*ODV*" ), autonomo, indipendente, di formazione monocratica o collegiale, composto da soggetti in possesso di competenze tecnico-giuridiche in grado di garantire il rispetto delle regole che l' Ente si è dato e dotato di competenze multidisciplinari nei temi giuridici, della governance societaria e del controllo interno.

Al momento della predisposizione ed approvazione del presente documento, i reati previsti dal D.Lgs.231/01 riguardano le fattispecie criminose qui di seguito elencate e delle quali si darà più ampio risalto nella parte speciale, destinata ad accogliere e meglio approfondire le singole fattispecie di reato più propriamente riconducibili all' attività svolta dall' Ente ed ai protocolli dallo stesso implementati per evitarli:

- Art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;

- Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- Art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-ter. Reati societari;
- Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-sexies. Abusi di mercato;
- Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25-undecies. Reati ambientali;
- Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia;
- Art. 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari;
- Art. 25-sexiesdecies. Contrabbando.

A questo si aggiunge che, in ossequio alle previsioni di cui alla Legge n. 179/2017 recante



*"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, previsioni che intervengono direttamente sul decreto 231, è necessario implementare una procedura che consente di presentare, a tutela dell' integrità dell' ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi della norma e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell' ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Infine va ricordato, ancorchè non applicabile al caso specifico che, la Legge 14 gennaio 2013, n. 9 "Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini" all'art. 12, ha previsto quanto segue: 1. Gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva sono responsabili, in conformità al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per i reati di cui agli articoli 440, 442, 444, 473, 474, 515, 516, 517 e 517-quater del codice penale, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone: a) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). 2. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile.

## LE SANZIONI

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che, a carico dell' Ente, siano previste le sanzioni che seguono.

### Sanzioni pecuniarie:

Sono definite in relazione alla gravità del reato commesso e dal grado di responsabilità riconosciuto al soggetto giuridico, tenuto conto delle attività poste in essere dall' Ente per prevenire l' illecito. Della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

In caso di operazioni straordinarie (scissioni, cessioni, conferimenti di ramo d' azienda), gli

Enti coinvolti dell' operazione 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.

Negli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni, la responsabilità patrimoniale permane, al contrario, unicamente in capo all' Ente risultante dall' operazione straordinaria.

#### Sanzioni interdittive:

- interdizione dall' esercizio dell' attività solitamente per un periodo compreso fra i tre mesi e i due anni; in casi particolarmente gravi, la sanzione può essere adottata anche in via definitiva;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni relative alla commissione dell' illecito;
- divieto di contrarre con la P.A.;
- esclusione o revoca di finanziamenti, contributi e sussidi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi;

La norma prevede inoltre che il Giudice, al ricorrere dei presupposti di legge, possa anche ricorrere alla

- confisca del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

## **L' ESIMENTE**

Come già riferito in precedenza, l' Ente può essere esonerato dalla responsabilità qualora possa dimostrare d' aver implementato ed efficacemente adottato un modello organizzativo e gestionale di prevenzione dei reati presupposto indicati dalla norma che:

- identifichi le aree di rischio nelle quali potrebbe verificarsi il compimento del reato presupposto;
- individui e dia evidenza delle procedure finalizzate a governare le singole operazioni aziendali al fine di evitare il verificarsi della fattispecie criminosa;
- identifichi le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- determini le modalità con le quali i singoli soggetti si devono interfacciare con l' organismo di vigilanza previsto dal modello stesso;
- introduca un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Perché la condizione esimente possa essere garantita il nominando Organismo di Vigilanza che dovrà operare in piena autonomia anche di spesa.

## **LA CREAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Per la creazione del modello possono essere seguite anche linee guida implementate dai soggetti istituzionali rappresentativi delle imprese, come quelle definite da Confindustria in data 7 marzo 2002 e frutto di successive integrazioni ed aggiornamenti che hanno lavorato ad un sistema di procedure e controlli idonei a portare alla corretta individuazione del percorso da seguire per costruire un modello organizzativo adeguato a rispondere alle esigenze di tutela imposte dalla norma.

Tale impostazione considera che un modello organizzativo debba prevedere:

- l' adozione di un Codice Etico e Comportamentale;
- un sistema definito di compiti e deleghe;
- l' identificazione di protocolli per la gestione delle diverse aree di rischio;

- la nomina di un Organismo di Vigilanza;
- modalità e criteri per la formazione del personale successiva alla comunicazione dei contenuti del modello;
- un sistema di sanzioni disciplinari finalizzato a ridurre i rischi di commissione dei reati che passi attraverso la punizione dei comportamenti contrari alle regole che l' Ente si è dato.

## IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CERTIFICATION EUROPE ITALIA

### LA STORIA DI CERTIFICATION EUROPE ITALIA

Certification Europe Italia S.r.l. (di seguito “*Certification Europe Italia o Società*”) è la filiale italiana di Certification Europe Ltd. Irlanda.

Certification Europe Ltd. è un Organismo Irlandese di Certificazione di Sistemi di gestione (di seguito, “*Sistemi*”) con riferimento a norme internazionalmente riconosciute; opera secondo i criteri generali definiti dalla Norma ISO/IEC 17021:2011. La società ha sede a Dublino ed è accreditata presso INAB (Ente di Accreditamento Irlandese).

INAB è membro di EA (European Accreditation). I firmatari dell’ EA hanno sottoscritto tra di loro un accordo (EA MLA) in virtù del quale riconoscono e accettano l'equivalenza dei sistemi di accreditamento gestiti dai membri stessi. I certificati rilasciati a seguito dell’ accreditamento da parte di uno dei membri sono, quindi, mutualmente riconosciuti da tutti gli altri.

Il fine della certificazione dei Sistemi è di attestare – tramite una valutazione iniziale e successive attività di monitoraggio e sorveglianza finalizzate a verificare il rispetto dei protocolli adottati dal soggetto che richiede la certificazione stessa - che quest’ ultimo opera rispettando precisi requisiti normativi.

La certificazione riguarda, quindi, la conformità dei Sistemi alle norme di riferimento ed il rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

Certification Europe Italia offre servizi di certificazione nei seguenti schemi:

- EMS Sistemi di Gestione Ambientali
- QMS Sistemi di Gestione Qualità
- ISM Sistemi di Gestione per la Sicurezza Informatica
- ESMS Sistemi di Gestione Sostenibile degli Eventi
- IT Sistemi di Gestione per le IT
- EnMS Sistemi di Gestione per l’ energia
- H&SMS Sistemi di Gestione per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro

➤ BC Sistemi di continuità operativa

CERTIFICATION EUROPE ITALIA S.r.l. si occupa, quindi, di certificazioni ed ispezioni in diversi ambiti di competenza ed opera effettuando – secondo rigidi e predefiniti protocolli aziendali contenuti anche in un Regolamento specifico per la certificazione - una valutazione preliminare delle attività e/o dei servizi/prodotti resi dai Clienti al fine di verificando la conformità dei loro sistemi alle norme di riferimento.

Le diverse fasi della certificazione, se interamente completate e laddove il Cliente abbia implementato quanto previsto delle singole norme, conducono il valutatore a consigliare il cliente per la certificazione al comitato di certificazione.

CERTIFICATION EUROPE ITALIA svolge, altresì, servizi ispettivi successivi al rilascio del certificato, servizi finalizzati alla verifica in merito al mantenimento degli standard richiesti dai sistemi di gestione certificati ed al rinnovo dei certificati stessi.

CERTIFICATION EUROPE ITALIA organizza, altresì, specifici Corsi di Formazione relativamente alle materie di cui sopra.

### **BASI ED OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

CERTIFICATION EUROPE ITALIA, al fine di garantire il rispetto delle condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello Organizzativo con il quale conseguire l'obiettivo di evitare il compimento di reati riconducibili alle fattispecie criminose previste dalla normativa.

In fase preliminare è stata acquisita la documentazione formale inerente la Società medesima, effettuando un controllo di legalità generale ricorrendo ai seguenti documenti:

- Atto costitutivo;
- Statuto;
- Visura ordinaria CCIAA;
- Bilanci d' esercizio 2018-2019-2020;

- Documento di Valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs 81/08;
- Organigramma societario.

Tale documentazione costituisce parte integrante del Modello di gestione e organizzazione ex D.lgs 231/01 ed è consultabile presso la sede della società.

Si è, quindi, provveduto a:

- mappare le attività aziendali sensibili, ossia quelle che, per loro natura, possono essere, più di altre, fonte di rischio in relazione al compimento dei reati presupposto;
- verificare che il sistema previgente di protocolli adottati dalla società per la gestione della propria attività, di cui si darà conto in seguito, fossero idonei a garantire il rispetto delle previsioni normative di cui al D.LGS. 231/2001;
- predisporre, laddove assenti e/o non conformi, nuove procedure atte a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- elaborare un codice etico-comportamentale che garantisca l' esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l' integrità del patrimonio aziendale;
- definire disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- strutturare un Organismo a cui attribuire compiti di vigilanza sull' efficace e corretto funzionamento dei protocolli in uso nella società e la corretta e sistematica adozione del presente Modello.

### **RISK ANALISYS**

L' attività di Risk Analysis condotta preliminarmente all' elaborazione del modello si è tradotta nella redazione di una scheda nella quale sono state riepilogate le singole fattispecie di reato previste dal D.lgs 231/01 oltre a quelle connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori, ex art. 300 del D.Lgs 81/2008.

La scheda contiene poi, per ciascun reato, una valutazione del rischio fondata su:

- Gravità della sanzione ex D. Lgs. 231/01 in funzione del massimo edittale della sanzione

pecuniaria;

- Probabilità di esposizione al rischio;
- Precedenti Storici.

Per ognuno dei reati individuati ed, in particolare, per quelli che sono stati classificati con un rischio medio o superiore, sono stati segnalati i protocolli adottati e che dovranno essere seguiti da CERTIFICATION EUROPE ITALIA per mantenere il proprio livello di adeguatezza al modello.

Il sistema ha, quindi, consentito di individuare quali fattispecie criminose richiedessero la verifica dei protocolli già in uso, il loro aggiornamento e/o la loro creazione rispetto a quelle che, in una scala decrescente di urgenza, consentivano all' azienda di demandare al mero codice etico l' individuazione delle misure minime di protezione e regolazione delle attività aziendali da svolgere.

Nella valutazione della potenzialità criminogena nelle singole aree si è tenuto conto anche delle attività di controllo interno già operanti nelle stesse e degli eventi storici che hanno caratterizzato la società.

L' esito della risks analysis e la tabella riepilogativa dei risultati costituiscono parte integrante del presente Modello e sono contenuti nella documentazione presente presso la sede della Società.

## **LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CERTIFICATION EUROPE ITALIA**

Terminate le attività di cui sopra, si è quindi provveduto alla redazione del presente modello che risulta costituito da due sezioni:

- Parte Generale raccoglie la definizione delle caratteristiche complessive del Modello;
- Parte Speciale descrive le singole tipologie di reato previste dalle norme che presentino particolari criticità per CERTIFICATION EUROPE ITALIA, rimandando alle procedure aziendali predisposte per la riduzione del rischio.

Sono parte integrante del presente modello organizzativo i seguenti documenti:



- Mappatura delle aree a rischio
- Protocolli in uso
- Procedure relative alle modalità di trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 e delle norme nazionali di sua attuazione;
- Codice Etico e Comportamentale;
- Regolamento Organismo di Vigilanza.

### **ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE**

Il presente documento è emanazione dell' Organo amministrativo.

Tutto quanto previsto, si applica a:

- i membri degli Organi Sociali;
- i Dipendenti;
- i Collaboratori;
- chiunque agisca in nome o per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

I dettami del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto nel Modello stesso dovranno essere comunicate all' Organo di amministrazione della Società e all' Organismo di Vigilanza nei termini e secondo le modalità previste dal successivo procedimento di irrogazione delle sanzioni.

L' Organismo di Vigilanza, poi, ha la funzione di comunicare tempestivamente agli organi di amministrazione fatti e circostanze inerenti la propria attività di controllo, suggerendo, ove opportuno, eventuali aggiornamenti da apportare al Modello stesso.

L' adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti e agli Organi Sociali della Società.

Ai nuovi assunti, ai clienti, ai fornitori ed ai consulenti saranno comunicati mediante posta elettronica certificata o altra forma di comunicazione l' informativa con il riferimento ai documenti presenti sul sito web in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di

primaria importanza per la Società.

A Clienti e Fornitori dovrà espressamente richiesto di prendere atto dell' adozione del Modello e del Codice Etico, a cui dovranno dichiarare di volersi conformare.

Per assicurare la necessaria pubblicità, il Codice Etico e di Comportamento e il Modello devono essere inseriti nel sito web di CERTIFICATION EUROPE ITALIA; la pubblicità dei singoli allegati, soprattutto di quelli relativi alle singole procedure, potrà essere evitata; ovviamente la società dovrà fare tutto quanto possibile per garantire che tutti i destinatari del Modello siano messi nelle condizioni di poter accedere ad ogni parte di esso in modo integrale.

Una copia cartacea del Codice Etico e del Modello deve essere mantenuta presso la sede della Società a disposizione dei dipendenti, dei Consulenti, dei Clienti, dei Fornitori e degli Organi Sociali, che possono consultarla a semplice richiesta.

Il Modello sarà soggetto a tre tipi di controlli:

- a) verifiche ispettive sul rispetto delle misure di prevenzione previste dalle singole Parti Speciali in relazione alle aree ed al tipo di rischio reato prese in considerazione;
- b) verifiche periodiche sull' effettivo funzionamento del Modello e delle procedure implementative del medesimo con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza;
- c) riesame annuale di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi nonché l'effettività della conoscenza tra tutti i destinatari del contenuto del Modello, delle ipotesi di reato previste dalla normativa di riferimento e del Codice Etico.

## **L' ORGANISMO DI VIGILANZA**

L' Organismo di Vigilanza deve essere dotato di:

- autonomia ed indipendenza: non deve essere 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 agli organi di vertice ogni segnalazione in

merito ad anomalie nell' adozione dei protocolli previste dalla società. Allo stesso deve anche essere garantita autonomia di spesa;

- professionalità: deve presentare al suo interno figure la cui professionalità e competenza sono rispondenti al ruolo che devono svolgere;
- continuità d' azione: deve operare costantemente con la vigilanza e con l' aggiornamento, ove necessario, del Modello.

### COMPOSIZIONE E NOMINA

L' Organismo di Vigilanza è nominato dall' amministratore, ha natura monocratica ed è composto dall' avv. Mauro Beltrami con studio in Brescia.

Il membro unico dell' Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di due anni decorrenti dalla sua nomina, rinnovabile per mandati di uguale periodo salvo revoca o rinuncia all' incarico.

Il componente è stato scelto in ragione della sua esperienza professionale in ambito legale e societario: è dotato di professionalità e competenza e degli opportuni requisiti di onorabilità tali da garantire imparzialità nel giudizio e autorevolezza ed eticità di condotta.

### FUNZIONI E POTERI

All' ODV spettano:

- il controllo sull' osservanza di quanto contenuto nel Modello;
- il monitoraggio dell' adeguatezza e dell' efficacia del Modello in merito alla capacità di prevenzione dei reati;
- la verifica sulla necessità/opportunità di apportare modifiche e aggiornamenti al Modello in relazione alle condizioni dell' Ente;
- la verifica e la gestione delle segnalazioni di fattispecie di illecito, nell' ambito del protocollo di Whistleblowing (se adottato).

L' Organismo di vigilanza:

- gode di completa autonomia nell' azione di verifica dell' efficacia e dell' effettiva attuazione del Modello;
- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società senza la necessità di fornire preavviso alcuno al fine di ottenere informazioni o dati necessari allo svolgimento dei suoi compiti;
- può avvalersi della collaborazione e dell' ausilio di consulenti esterni.

### FLUSSI INFORMATIVI

L' OdV 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.

CERTIFICATION EUROPE ITALIA si è, pertanto, dotata di canali informativi che consentano ai vari soggetti di poter agevolmente comunicare con l' Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza.

Devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all' OdV le informazioni:

- Relative a violazioni, anche potenziali, del Modello;
- 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 procedimenti disciplinari gravi in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione. Un procedimento disciplinare è da considerarsi grave qualora possa comportare una sospensione superiore a giorni 5;
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi che comportino modifiche sostanziali alle deleghe di poteri nella Società;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa nonché i prospetti

riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata.

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo.

A fine verifiche sarà stilato un rapporto che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere, da sottoporre all' amministratore.

L' Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai protocolli al fine di verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

A tal fine, all' Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. L' Organismo di Vigilanza può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

L' amministratore ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l' Organismo di Vigilanza.

L' OdV, inoltre, si coordinerà con le altre funzioni aziendali per lo svolgimento di compiti che richiedono specifiche competenze e conoscenze del funzionamento dell' azienda.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate negli spazi riservati all' OdV.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall' OdV per un periodo di dieci anni, anche in conformità alle disposizioni relative al trattamento dei dati personali.

L' accesso all' archivio è consentito al componente dell' OdV, dell' organo amministrativo e del Collegio Sindacale laddove previsto.

## **LE PROCEDURE ORGANIZZATIVE**

CERTIFICATION EUROPE ITALIA, allo scopo di garantire la correttezza, l' efficacia e l' efficienza delle attività aziendali, per la gestione dei processi aziendali dispone di un insieme di procedure volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalla legge, dalle norme applicabili ed a quelle di settore.

I processi aziendali sono strutturati in modo da poter garantire:

- separazione dei compiti e segregazione delle funzioni;
- condivisione delle informazioni a diversi livelli;
- operatività congiunta di persone diverse nell' ambito delle medesime operazioni;
- tracciabilità delle transazioni.

CERTIFICATION EUROPE ITALIA ha predisposto le procedure per:

- Gestione dei rapporti con la Pubblica amministrazione;
- Contrattazione cliente, pianificazione e fornitura dei servizi;
- Gestione dei rapporti di lavoro subordinato, con collaboratori esterni e fornitori.

### **IL CODICE ETICO**

CERTIFICATION EUROPE ITALIA nell' ambito del più ampio programma di individuazione delle linee guida che devono governare l' azienda si è dotata di un Codice Etico nel quale rappresentare i valori fondanti della società, valori che devono ispirare tutti i soggetti (interni ed esterni) a diverso titolo coinvolti nella gestione, per lo svolgimento delle funzioni di ciascuno.

L' osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e collaboratori esterni dell' Azienda ai sensi e per gli effetti di legge.

### **SISTEMA DISCIPLINARE**

La società ha introdotto un sistema disciplinare destinato a punire i comportamenti contrari alle previsioni del presente modello.

Il presente sistema sanzionatorio serve, quindi, non solo da deterrente per la violazione del modello stesso ma anche a rafforzare l' azione di contrasto e controllo prevista in capo all' ODV.

Per garantire l' efficacia del sistema sanzionatorio è necessario che ogni violazione del modello e dei protocolli interni sia immediatamente comunicata all' OdV.

Il sistema disciplinare che si descrive nelle pagine che seguono, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all' interno della società affinché sia portato a conoscenza di tutti.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" , in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell' ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell' ente e/o dai soggetti sottoposti all' altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di CERTIFICATION EUROPE ITALIA.

Le previsioni contenute nel sistema disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari dei provvedimenti di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva, laddove applicabili.

## I SOGGETTI DESTINATARI

### Gli Amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una "posizione apicale" .

Fanno parte di questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell' ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" , nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell' Ente.

Sono soggetti "in posizione apicale" i componenti degli organi di amministrazione della società.

### I dipendenti

Il Decreto prevede che l' Ente si doti anche di un sistema di sanzioni disciplinari finalizzato ad evitare che le violazioni delle misure previste nel Modello vengano realizzate da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto posto in "posizione apicale" .

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti legati da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall' inquadramento.

#### I membri del Collegio Sindacale e dell' Organismo di Vigilanza

Regole sanzionatorie valgono anche per

- membri del Collegio Sindacale;
- membri dell' Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

### **LE CONDOTTE RILEVANTI**

Costituiscono condotte sanzionabili azioni e/o comportamenti posti in essere in violazione di ogni parte del presente Modello, ivi compreso il mancato rispetto delle previsioni dell' art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all' adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di



pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili", nonché alle aree considerate "strumentali" o "di supporto" indicate nella Parte Speciale del Modello e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;

2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;

3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

## LE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una

delle violazioni di cui al precedente paragrafo; le sanzioni terranno conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

La **recidiva** costituisce un' aggravante ed importa l' applicazione di una sanzione più grave. L' applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

#### Le sanzioni nei confronti degli Amministratori

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni di cui sopra da parte di un Amministratore saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dall' incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n 1), sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2), sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della revoca;
- c) per le violazioni di cui al n 3), sarà applicata la sanzione della revoca dall' incarico.
- d)

#### Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni in linea con il CCNL vigente:

- il richiamo verbale;
- l' ammonizione scritta;

- la multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso. In particolare:
  - a) per le violazioni di cui al n. 1), sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell' ammonizione scritta (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
  - b) per le violazioni di cui al n. 2), sarà applicata la sanzione dell' ammonizione scritta ovvero quella della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto c);
  - c) per le violazioni di cui al n. 3), sarà applicata la sanzione della sospensione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso.

Ove l' infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

#### Le sanzioni nei confronti del membro dell' Organismo di Vigilanza

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate da parte del membro dell' Organismo di Vigilanza, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dell' incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1), sarà applicata la sanzione della diffida (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 3), sarà applicata la sanzione della revoca

dell' incarico.

### **IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Fatto salvo il principio dell' esercizio disciplinare in capo alla Società, l' articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. prevede in capo all' Organismo di Vigilanza compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Pertanto, in ogni caso è previsto il necessario coinvolgimento dell' Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà essere archiviato un procedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell' Organismo di Vigilanza.

L' Organismo di Vigilanza, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell' acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se risulta essersi effettivamente verificata una violazione del Modello. L' Organismo di Vigilanza è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell' Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni; in nessun caso lo stesso comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute. Valutata la sussistenza della violazione, l' Organismo di Vigilanza segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Consiglio di Amministrazione, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Per quanto riguarda le violazioni del Modello riscontrate nell' ambito delle attività di controllo abitualmente svolte dalla Società, l' Organismo di Vigilanza verrà tempestivamente aggiornato per attivare il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

### Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, non legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente, l' Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (laddove presente) una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un' eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l' eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall' O.d.V.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento disciplinare previsto. Qualora all' esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l' Assemblea dei soci per deliberare la revoca dell' amministratore dall' incarico.

### Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora l' O.d.V. riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell' illecito sarà espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall' art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l' O.d.V. trasmetterà al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale (se presente) una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un' eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione o un Consigliere a ciò delegato, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l' eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall' O.d.V.

L' O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

*Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti del membro dell' O.d.V.*

Il Consiglio di Amministrazione, qualora riscontri la violazione del Modello da parte del membro dell' Organismo di Vigilanza redige una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un' eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Previa audizione del membro stesso in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall' incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l' Assemblea per le relative deliberazioni.

## **SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING POLICY)**

L' espressione "whistleblower" sta ad indicare il dipendente che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse in violazione del modello: la finalità della segnalazione deve essere quella di far emergere e prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza.

L' espressione "whistleblowing policy" individua, invece, le procedure per la segnalazione nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuano le segnalazioni di illecito.

In ragione di tutto ciò, la procedura per le segnalazioni include espressamente forme di tutela del "whistleblower" , così come previsto dal modello 231.

Nell' ambito del procedimento disciplinare, l' identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell' addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione

sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l' identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell' incolpato.

CERTIFICATION EUROPE ITALIA provvederà, al ricorrere dei presupposti di legge ad adottare la procedura allo scopo di rimuovere, da un lato gli eventuali dubbi ed incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, dall' altro di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa.

### **FORMAZIONE E INFORMATIVA**

L' OdV, in coordinamento con la Società ed al ricorrere dei presupposti di legge, elaborerà un piano formativo finalizzato a rendere edotto tutto il personale e tutti i soggetti interni alla struttura aziendale dell' esistenza del presente modello, della sua funzione, degli obblighi di ciascuno e delle eventuali conseguenze, sul piano sanzionatorio, conseguenti alla violazione dei protocolli e delle procedure qui richiamate.

Il piano si articolerà sulla base dei seguenti step:

- corso di formazione per neoassunti e informativa nella lettera di assunzione;
- corsi di aggiornamento periodici finalizzati all' aggiornamento delle procedure, dei protocolli e degli eventuali nuovi e diversi reati che costituiscono presupposto per l' applicazione delle norme contenute nel presente modello;
- corsi di aggiornamento specifici per i soggetti che, più di altri, operano in settori aziendali più a rischio;
- comunicazioni interne finalizzate a rendere edotti tutti i soggetti coinvolti dall' attività formativa in merito alle modifiche ed agli aggiornamenti apportati al modello.

La Società si occuperà di apprestare ogni strumento idoneo a mantenere traccia dell' effettiva partecipazione dei dipendenti alle attività formative.