

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI C.MATIC S.P.A.

D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
AGGIORNATO MARZO 2026**

SOMMARIO

I.	INTRODUZIONE.....	3
II.	IL QUADRO NORMATIVO DETTATO DAL D. LGS. 231/2001	5
III.	MOTIVAZIONI DI C.MATIC RISPETTO ALL' ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
IV.	ELEMENTI FONDAMENTALI E PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO	9
V.	ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	10
VI.	SOGGETTI DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	12
VII.	STRUTTURA DEL MODELLO.....	13
VIII.	MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	14
IX.	ORGANISMO DI VIGILANZA	15
X.	SISTEMA DISCIPLINARE	19
XI.	ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DALLA NORMATIVA	25

I. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “Decreto” o “Decreto 231”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

La responsabilità dell’ente, pur qualificata come amministrativa, presenta natura sostanzialmente penale, aggiungendosi – senza sostituirla – alla responsabilità penale della persona fisica autore materiale del reato.

L’ente può essere assoggettato a sanzioni pecuniarie e, nei casi più gravi, a sanzioni interdittive (interdizione dall’esercizio dell’attività, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, revoca di autorizzazioni e licenze, esclusione da agevolazioni e finanziamenti, divieto di pubblicizzare beni o servizi), nonché alla confisca del prezzo o del profitto del reato e, nei casi previsti, alla pubblicazione della sentenza.

Il Decreto ha dato attuazione a impegni assunti in sede internazionale e unionale, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta contro la corruzione, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il catalogo dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato dal legislatore e oggi comprende, tra gli altri: reati contro la Pubblica Amministrazione, reati informatici e in materia di strumenti di pagamento, reati di criminalità organizzata, reati societari, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati tributari, reati di riciclaggio e autoriciclaggio, reati in materia di immigrazione e sfruttamento del lavoro, come dettagliato dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono che l’ente possa andare esente da responsabilità – o vederla attenuata – se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello di organizzazione, gestione e controllo** (di seguito, “Modello” o “Modello 231”) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, e di aver affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento.

C.Matic Spa (di seguito anche “C.Matic” o “Società”), consapevole dell’importanza di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e intendendo ottemperare alle prescrizioni contenute nel Decreto, ha predisposto ed adottato il presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” (d’ora in avanti “Modello”) in conformità alle disposizioni normative e alle Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria, quale strumento di prevenzione dei reati e di rafforzamento del proprio sistema di controllo interno.

Il Modello, infatti, oltre a descrivere gli elementi di base e le modalità di gestione attraverso le quali C.Matic ha disegnato e impostato il proprio sistema di controllo interno, indica le misure generali predisposte per prevenire la commissione dei reati ivi previsti.

L'attuazione del Modello risponde alla convinzione dell'azienda che ogni elemento utile alla correttezza e trasparenza nella gestione sia meritevole di attenzione e possa contribuire positivamente all'immagine della Società e al buon funzionamento della stessa. In questo senso, l'adozione e l'attuazione del Modello si inseriscono in un più ampio sistema di governance e di compliance aziendale, che comprende, tra l'altro, il Codice Etico e le procedure interne in materia di qualità, salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, protezione dei dati personali e sicurezza informatica.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, insieme al Codice Etico e agli ulteriori elementi della governance societaria, uno strumento di sensibilizzazione per favorire la diffusione di comportamenti etici e socialmente responsabili da parte di tutti i soggetti che operano per conto dell'azienda e che instaurano rapporti commerciali e di fornitura con la stessa.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda la piena consapevolezza dei rischi che si produrrebbero in capo alla Società, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel presente documento e, più in generale, di tutte le disposizioni adottate dall'azienda stessa;
- manifestare all'esterno e ai terzi che l'azienda adotta sistemi di controllo interno atti a prevenire la commissione di reati il cui rispetto si esige da parte di tutti coloro che vengano in contatto con essa per qualsiasi ragione;
- individuare le regole per prevenire comportamenti illeciti contrari agli interessi aziendali (anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), poiché si tratta di comportamenti in contrasto con i principi etico-sociali oltre che con le disposizioni di legge;
- consentire all'azienda, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi delle aree di attività a rischio-reato di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la loro commissione.

II. IL QUADRO NORMATIVO DETTATO DAL D. LGS. 231/2001

Con il D.Lgs. 231/2001 il legislatore italiano ha introdotto la disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti di reato. Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto di reato.

L'ente risponde quando taluni reati previsti dal Decreto siano stati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti sottoposti).

La responsabilità è esclusa quando il reato è commesso nell'esclusivo interesse proprio dell'autore o di terzi.

Per il caso di accertata responsabilità della Società è prevista l'irrogazione di diverse tipologie di sanzioni in ragione della diversa gravità del reato, quali:

- **sanzioni pecuniarie**, determinate per quote, in base ai criteri di cui agli artt. 10 e seguenti del Decreto;
- **sanzioni interdittive**, tra cui l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, nonché il divieto di pubblicizzare beni o servizi, di cui agli artt. 13 e seguenti del Decreto;
- **pubblicazione della sentenza** nei casi previsti dall'art. 18 del Decreto;
- **confisca** del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente, di cui all'art. 19 del Decreto;

La misura delle sanzioni è determinata tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, sia da soggetti apicali, sia da persone fisiche sottoposte alla direzione e vigilanza di altri soggetti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero da responsabilità qualora l'ente dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, di aver affidato ad un autonomo organo il

compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, che i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello e che non vi si sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

La Società dovrà quindi provvedere a:

- **individuazione delle Attività** nel cui ambito possono essere commessi reati
- adozione di un **Codice Etico (modificato)**
- **adozione di un Sistema Organizzativo** formalizzato e chiaro
- **adozione di Procedure Aziendali manuali ed informatiche** tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo le opportune misure di controllo
- definizione di modalità di gestione delle **Risorse Finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati
- **assegnazione di poteri Autorizzativi e di Firma** in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite
- **creazione di Protocolli di Prevenzione e Controllo** che individuino i controlli preventivi da attuare a fronte di rischi potenziali e siano in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare
- **costituzione di un Organismo che vigili (OdV)** sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nel tempo e sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- **comunicazione al Personale destinatario del Modello** e relativi **programmi di formazione** sul funzionamento dello stesso
- **adozione di un Sistema Disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'efficace attuazione del Modello richiede, tra l'altro, una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, o modifiche normative, tali da renderlo obsoleto.

Il Decreto individua in modo tassativo i reati che possono determinare la responsabilità dell'ente, cioè i cd. "**reati presupposto**", elencati negli artt. 24 e seguenti, tra i quali, a titolo esemplificativo:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati informatici e in materia di strumenti di pagamento;
- reati di criminalità organizzata;
- reati societari;

- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati contro la personalità individuale;
- reati di abuso di mercato;
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- reati contro l'industria e il commercio;
- reati in materia di violazione delle norme sulla tutela dell'ambiente;
- reati in materia di immigrazione e impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati tributari;
- ulteriori reati espressamente previsti da successive disposizioni legislative.

Il catalogo dei reati presupposto è stato oggetto di successivi e ripetuti ampliamenti, che impongono un costante aggiornamento del Modello al fine di mantenerne l'idoneità preventiva.

L'elenco specifico dei "reati presupposto" previsti dalla normativa ad oggi vigente si trova nell'ultimo paragrafo della presente parte generale.

III. MOTIVAZIONI DI C.MATIC RISPETTO ALL' ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

C.Matic, al fine di assicurare le massime condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e di tutelare la propria posizione e immagine sul mercato, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello ai sensi del Decreto 231, in linea con le prescrizioni delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, pur costituendo un requisito facoltativo e non obbligatorio, è stata assunta nella convinzione che essa possa fornire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa interessati (clienti, fornitori, partners, collaboratori, ecc) affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e rispettosi della legge, tali da prevenire o ridurre il più possibile il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, all'etica degli affari, alla trasparenza e alla tracciabilità dei processi decisionali e operativi;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire i principi espressi nel Codice Etico e pertanto condannare tutte le forme di comportamento illecito, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) 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, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti illeciti, nonché, in caso di instaurazione di un procedimento penale, di dimostrare di aver adottato e attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- prevedere procedure sistematiche di ricerca e identificazione dei rischi.

IV. ELEMENTI FONDAMENTALI E PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

Il Modello adottato da C.Matic è costruito tenendo conto della struttura organizzativa, delle attività svolte, delle dimensioni e della complessità operativa della Società, nonché delle indicazioni contenute nel Decreto 231 e nelle Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria.

Gli elementi fondamentali del Modello sono:

- la **mappatura delle attività sensibili**, cioè l'individuazione delle aree nel cui ambito possono essere commessi reati all'esito di una analisi del contesto aziendale volta ad evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli rispetto agli obiettivi di tutela indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- la **previsione di protocolli e procedure** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione di **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione dei reati;
- la definizione di un **sistema di deleghe e poteri di firma** coerente con le responsabilità organizzative e gestionali, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e attuazione delle decisioni;
- l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza** dotato di autonomia, professionalità e indipendenza, dotato di poteri di iniziativa e controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello e la previsione di **obblighi di informazione** a favore dell'Organismo di Vigilanza;
- la programmazione di **attività di formazione e informazione** rivolte ai destinatari del Modello;
- l'adozione di un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello si serve e si fonda altresì su un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali, esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai vertici aziendali e da collaboratori a vario titolo della Società.

L'adozione del Modello si colloca, inoltre, nel contesto di un più ampio sistema di governance e di controllo interno, che comprende il sopracitato Codice Etico, le procedure organizzative e gestionali, il sistema di deleghe e procure, il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, il sistema di gestione ambientale, nonché le misure di sicurezza informatica e di protezione dei dati personali.

V. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'adozione del Modello da parte di C.Matic è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs 231/01.

I Fase: Mappatura rischi/reato ex D.Lgs 231/2001 (Analisi del profilo di rischio)

La costruzione del Modello si è basata preliminarmente su un'attività di "analisi dei rischi" volta ad identificare le aree sensibili dell'attività aziendale in cui è prevedibile la commissione dei reati-presupposto individuati dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, si è provveduto a definire il profilo di rischio della Società, in termini di aree aziendali "a rischio-reato" e possibili modalità di commissione dei reati, con riferimento alle casistiche e alle fattispecie delittuose disciplinate e contemplate dal Decreto.

L'identificazione delle attività aziendali e dei processi a rischio-reato è stata svolta mediante esame della documentazione aziendale rilevante e l'effettuazione di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura competente.

Al completamento della Fase I, sono state raccolte le informazioni necessarie alla valutazione del profilo di rischio della Società e alla mappatura delle attività aziendali "sensibili" o "a rischio reato", con indicazione, per ciascuna di esse, delle funzioni aziendali coinvolte e delle fattispecie di reato configurabili, nonché delle modalità di commissione della condotta illecita ipotizzabili (analisi che è stata sinteticamente riportata nelle Parti Speciali del Modello).

I risultati di tale attività di analisi e indagine sono stati oggetto di condivisione con i membri del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.

II Fase: Analisi del sistema di controlli interni esistenti

All'esito dell'attività di analisi dei rischi e sulla base delle risultanze di questa, si è proceduto nell'analisi delle misure già adottate dalla Società al fine di valutarne l'adeguatezza rispetto ai principi richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, è stata valutata la capacità del sistema dei controlli interni esistente a "presidio" dei rischi identificati nella Fase I di rispondere ai requisiti imposti dalla normativa vigente, così da definire le priorità di intervento a fronte dei "gaps" individuati.

In questa fase la Società si è attivata per:

- Valutare, per ogni attività "a rischio", l'allineamento della struttura organizzativa e di controllo esistente ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento, in termini di:
 - > Esistenza, efficacia ed efficienza del disegno dei protocolli/controlli;
 - > Adeguatezza del sistema di deleghe e responsabilità esistente;
 - > Esistenza ed adeguatezza del piano di training e diffusione;

- > Esistenza ed adeguatezza del sistema disciplinare;
- Identificare i rischi residui.

Anche in tale fase sono state svolte interviste dirette col personale chiave della Società ed è stata raccolta ed analizzata la documentazione disponibile rilevante (organigrammi, codici etici/comportamentali eventualmente esistenti, struttura di deleghe e procure, manuali, policies e procedure interne, contrattualistica, etc.).

I risultati di tale *gap analysis*, indirizzata ad individuare eventuali carenze e lacune del sistema di controllo adottato dalla Società, è stata oggetto di condivisione con i membri del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.

III Fase: Definizione dei protocolli

Sulla base dei risultati dell'analisi condotta nella precedente fase, si è provveduto a formalizzare, ove mancanti, adeguati ed efficaci protocolli ovvero ad aggiornare i protocolli eventualmente esistenti affinché gli stessi possano costituire un valido presidio per la prevenzione della commissione dei reati.

In sede di definizione dei protocolli decisionali si è operato al fine di garantire:

- La separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle attività, delle responsabilità e la definizione di adeguati livelli autorizzativi e soglie di spesa oltre che l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con responsabilità organizzative e gestionali definite;
- L'esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- La proceduralizzazione delle attività sensibili al fine di definire modalità e tempistiche di svolgimento delle stesse, tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni, processi decisionali oggettivi;
- L'esistenza e la documentazione di attività di controllo e supervisione.

VI. SOGGETTI DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i dipendenti della Società, collaboratori e rappresentanti a qualsiasi titolo, anche esterni, consulenti, partner commerciali e, in generale, i soggetti che operano, anche di fatto, per conto o nell'interesse della Società, in forza di rapporti contrattuali o para-contrattuali.

Per quanto riguarda collaboratori, consulenti e fornitori in genere, la Società provvede ad informare gli stessi dell'esistenza del Modello e del Codice Etico e a richiederne l'osservanza, prevedendo nei diversi contratti, a titolo di sanzione, specifiche clausole penali o risolutive in caso di violazione delle norme ivi contenute.

C.Matic si impegna affinché il Modello e le sue regole di funzionamento siano portate a conoscenza di tutti i soggetti interessati, con un livello di approfondimento che varia a seconda del ruolo e delle competenze attribuite agli stessi.

I destinatari sono infatti tenuti a conoscere i contenuti del Modello e del Codice Etico, nei limiti di quanto di volta in volta comunicato e reso disponibile dalla Società; conformare i propri comportamenti ai principi e alle regole ivi contenuti e collaborare con l'Organismo di Vigilanza, anche tramite il rispetto degli obblighi di informazione previsti.

A tal fine la Società, oltre a diffondere copia dei documenti che sono parte integrante del Modello stesso, tra cui il Codice Etico, cura la formazione dei propri dipendenti (dirigenti, impiegati, ecc.) e collaboratori al fine di rafforzare la cultura etica nel contesto aziendale e il rispetto della normativa vigente.

La Società conserva prova delle dichiarazioni di presa di conoscenza e accettazione da parte di terzi fornitori o collaboratori della Società circa l'esistenza del Modello e la dichiarazione di impegno di tali soggetti ad agire in conformità con esso.

I soggetti che ricevono copia del Modello e del Codice Etico rilasciano alla Società un'apposita dichiarazione di ricezione del materiale. Tali dichiarazioni devono poi essere trasmesse, per conoscenza e copia, all'Organismo di Vigilanza che può verificare in ogni tempo l'avvenuta consegna.

Per i neoassunti, l'informativa relativamente all'esistenza del Modello e del Codice Etico è fornita al tempo dell'assunzione.

La violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari e contrattuali previste dal sistema disciplinare, ferma restando la possibilità per la Società di agire a tutela dei propri interessi in sede civile e penale.

VII. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di C.Matic è articolato in:

- A. una **Parte Generale**, che illustra il quadro normativo di riferimento, le finalità e i destinatari del Modello, la metodologia seguita per l'analisi dei rischi e la costruzione del Modello, nonché i principi e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e i flussi informativi;
- B. una o più **Parti Speciali**, dedicate alle diverse categorie di reati presupposto ritenute rilevanti in relazione alle attività effettivamente svolte dalla Società, nelle quali sono individuate le aree e le attività sensibili e sono definiti specifici protocolli di prevenzione.

Le Parti Speciali costituiscono parte integrante del Modello e devono essere lette in coordinamento con la presente Parte Generale.

VIII. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Il Modello è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di C.Matic, quale organo dirigente ai sensi del Decreto 231, così come le successive modifiche e integrazioni.

Il Consiglio di Amministrazione assicura:

- l'adeguatezza del Modello rispetto alla struttura organizzativa e alle attività della Società;
- la disponibilità di risorse idonee per l'attuazione del Modello e per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- l'integrazione del Modello nel sistema di governance e di controllo interno della Società.

Il Modello è oggetto di verifica periodica e di aggiornamento, sia con riferimento all'osservanza che con riferimento al funzionamento dello stesso, soprattutto quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni del Modello o siano stati commessi reati rilevanti ai fini del Decreto; intervengano modifiche nell'organizzazione o nell'attività della Società (ad esempio, nuove linee di business, modifiche dell'assetto societario, acquisizioni o cessioni di rami d'azienda) che incidano sulle aree di rischio; intervengano modifiche normative, incluse quelle relative all'ampliamento o alla modifica del catalogo dei reati presupposto, tali da richiedere l'adeguamento del Modello.

In tali casi, l'Organismo di Vigilanza formula proposte di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione, che resta l'unico organo competente ad approvare le modifiche del Modello.

Nel caso di implementazioni necessitate dall'evolversi dell'operatività aziendale, le modifiche del Modello, da ritenersi non sostanziali, saranno approvate e implementate dallo stesso Organismo di Vigilanza il quale procederà poi a comunicare al Consiglio di Amministrazione le modifiche effettuate.

IX. ORGANISMO DI VIGILANZA

Nomina e Revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'organo a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, la formazione e diffusione è l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b, del Decreto).

L'Organismo di Vigilanza della Società è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che approva il Modello.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e della struttura organizzativa della Società, le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono conferiti ad un organo monocratico rappresentato da un professionista esterno alla Società, dotato di competenze in ambito legale, penale – societario e di auditing.

Ai fini dell'efficace svolgimento delle mansioni e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie al fine di garantire all'Organismo la possibilità di svolgere l'attività di supervisione e controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Le funzioni, i poteri e le modalità di funzionamento dell'OdV sono disciplinati da un apposito regolamento interno approvato dal Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di prorogare detto termine. Alla prescritta scadenza l'Organismo di Vigilanza decade pur continuando a svolgere, medio tempore, le proprie funzioni fino a nuova nomina. L'Organismo di Vigilanza è rieleggibile.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e devono possedere caratteristiche personali adeguate all'incarico (ad es. assenza di conflitti di interessi, assenza di relazioni di parentela con gli organi sociali, onorabilità, ecc.) nonché competenze professionali che garantiscano:

- **Autonomia e indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza non deve essere direttamente coinvolto nelle attività di gestione e amministrazione che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, né altri organismi o funzioni sindacali devono poter sindacare le decisioni dell'Organismo di Vigilanza. Inoltre l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di un proprio budget di spesa;
- **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve possedere al suo interno

competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

- **Continuità dell'azione:** l'Organismo di Vigilanza deve:
 - > vigilare costantemente sull'osservanza del Modello con i propri poteri di indagine;
 - > avere piena libertà di accesso alla struttura aziendale e a tutte le relative informazioni;
 - > curare l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

Sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza della Società le attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. In particolare, l'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo adottato da C.Matic e, segnatamente, per l'espletamento delle seguenti funzioni:

- vigilare sulla effettiva applicazione da parte dei destinatari del Modello adottato dalla Società;
- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla struttura organizzativa e alle attività della Società per prevenire il rischio di commissione di reati e procedere all'aggiornamento del Modello ove necessario;
- verificare periodicamente le attività nel cui ambito possono essere commessi reati e procedere all'aggiornamento del Modello ove necessario;
- Individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso ritenuti opportuni in conseguenza delle modifiche del quadro normativo o, appunto, delle mutate condizioni aziendali;
- curare la diffusione del Modello e promuovere la formazione del personale della Società finalizzata alla comprensione e applicazione del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni "a rischio";
- definire e attuare, in attuazione del Modello, un adeguato flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza un controllo pervasivo, costante ed efficace;
- fornire pareri e consulenza in ordine a chiarimenti e/o aggiornamenti del Modello.

In considerazione delle peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti potrà anche avvalersi, ove necessario, di professionisti e consulenti esterni.

L'OdV tiene conto, nello svolgimento delle proprie funzioni, dell'evoluzione del catalogo dei

reati presupposto (in particolare, reati ambientali, tributari, informatici/cyber, salute e sicurezza sul lavoro) e dei correlati rischi per la Società, collaborando con le funzioni aziendali competenti (es. amministrazione e finanza, HSE, IT/cybersecurity, HR).

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso altri organi societari

La linea di reporting dell'Organismo di Vigilanza è rivolta al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale e, in ogni caso, ogniqualvolta ne faccia richiesta il Consiglio di Amministrazione.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione un rapporto scritto sull'attuazione del Modello avente ad oggetto:

- l'attività di verifica, controllo e formazione complessivamente svolta nel corso del periodo;
- le eventuali criticità emerse sia a livello di inefficacia del Modello che di condotte rilevate contesto aziendale onde indicare l'attuale stato di attuazione del Modello;
- gli aggiornamenti, le modifiche e/o gli interventi opportuni o necessari per migliorare lo stato di attuazione del Modello.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Il Modello prevede specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, al fine di consentirgli di svolgere efficacemente i propri compiti di controllo.

In particolare, l'obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza ha ad oggetto ogni notizia o dato relativo alla commissione di reati o altri comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società e dal Modello e idonei alla realizzazione di fatti illeciti oltre ad ogni carenza delle eventuali procedure e protocolli vigenti.

Sono a tal proposito previsti:

- **flussi informativi periodici**, relativi alle attività svolte nelle aree sensibili, ai risultati di controlli e verifiche interne, nonché a eventuali provvedimenti o comunicazioni provenienti da autorità pubbliche;
- **flussi informativi ad evento**, relativi a situazioni anomale, violazioni accertate o anche solo sospette del Modello o del Codice Etico, avvio di procedimenti giudiziari o amministrativi per reati presupposto, incidenti rilevanti in materia di sicurezza, ambiente o sicurezza informatica.

Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta (redatte su apposito facsimile allegato al Modello) e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela della Società e delle persone accusate in mala fede.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, ogni segnalazione potrà essere inviata via email mediante casella di posta elettronica ovvero via posta all'indirizzo e all'attenzione dell'OdV.

Sono inoltre previsti canali dedicati alla segnalazione, anche in forma riservata, di comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico (*whistleblowing*), nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela del segnalante e di protezione dei dati personali.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute (anche quelle in forma anonima) e le eventuali conseguenti iniziative 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.

Indipendentemente dalle informazioni e segnalazioni ricevute l'Organismo di Vigilanza potrà chiedere informazioni aggiuntive in merito alle notizie rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello.

Sistema delle deleghe e diffusione del Modello

L'Organismo di Vigilanza deve prendere atto e registrare il sistema delle deleghe di volta in volta adottato da C.Matic, aggiornando, se del caso, il Modello.

La diffusione del Modello è fatta *ad personam* – anche attraverso la pubblicazione sulla bacheca digitale aziendale e/o sul sito internet aziendale – verso tutti i dipendenti della Società e assistita da specifici percorsi di formazione sulla comprensione e attuazione del Modello.

Per quanto concerne i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori, i clienti ed i fornitori di C.Matic, la Società ha altresì adottato un'informativa *ad personam* e ha provveduto a portare a conoscenza degli interessati il Modello – sempre attraverso la pubblicazione sul sito aziendale o con comunicazioni dirette a mezzo e mail, ovvero altri mezzi equipollenti – unitamente alle possibili conseguenze per il caso di inosservanza.

X. SISTEMA DISCIPLINARE

Il D. Lgs. 231/01 prevede la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Tale sistema disciplinare è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello e per l'efficacia esimente ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto.

In caso di accertata violazione del Codice Etico e del Modello, la Società adotterà nei confronti dell'autore della condotta censurata provvedimenti disciplinari nei limiti e secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare si applica a tutti i destinatari del Modello (dipendenti, dirigenti, amministratori, componenti di organi sociali, collaboratori esterni, consulenti, fornitori, partner), nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge, dai contratti collettivi applicabili e dagli accordi contrattuali, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.) nell'altro caso; e tiene conto della gravità delle violazioni, con particolare attenzione alle condotte che possano integrare o agevolare la commissione di reati presupposto ai sensi del Decreto 231.

L'azione disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e l'esito del procedimento penale eventualmente pendente presso l'Autorità giudiziaria competente.

Con l'obiettivo di rendere facilmente individuabili i comportamenti vietati, si indicano qui di seguito le principali violazioni, secondo un crescente ordine di gravità e senza pretesa di esaustività:

- Violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico;
- Mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo;
- Violazione di specifici divieti e obblighi indicati nel Codice Etico o violazione o elusione delle linee guida e procedure previste dal Modello nella Parte Generale e Speciale;
- Mancata o inadeguata sorveglianza sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello da parte del superiore gerarchico sul personale dipendente;
- Commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Gli illeciti di cui all'ultimo punto dovranno essere in ogni caso considerati e trattati come violazioni gravi ai fini del sistema disciplinare descritto a seguire.

Secondo il sistema disciplinare adottato la Società procede ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che comportamenti illeciti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. Nella valutazione della gravità della violazione e, conseguentemente, nella determinazione della relativa misura sanzionatoria, si terrà conto, in particolare, dei seguenti criteri:

- la qualifica e la posizione rivestita dall'autore della violazione;
- l'intensità del dolo o la gravità della colpa;
- le conseguenze dannose o pericolose prodotte dal comportamento illecito;
- il comportamento tenuto successivamente alla violazione;
- l'eventuale recidiva o reiterazione del fatto illecito;
- l'eventuale concorso con altri soggetti.

L'applicazione di questi criteri deve mirare in ogni caso a garantire il rispetto del principio di proporzionalità e coerenza tra la violazione rilevata e la sanzione inflitta.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Ogni violazione del Modello, realizzata mediante azioni e/o omissioni, che sia tale da esporre la Società al rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, una volta valutata e accertata dall'Organismo di Vigilanza, attiva la seguente procedura:

- l'Organismo di Vigilanza dà notizia all'Amministratore Delegato/Consiglio di Amministrazione dell'avvenuta violazione.
- la Società, in persona del Direttore di Filiale, adotta i provvedimenti più opportuni quali:
 - > Richiamo verbale
 - > Ammonizione scritta
 - > Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
 - > Licenziamento

Si riportano di seguito le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del **personale dipendente non dirigente**, rispetto al Codice Etico e al Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto:

a) Rimprovero Verbale

La sanzione del rimprovero verbale potrà attuarsi sempre che l'infrazione alle procedure stabilite dal Modello o dal Codice Etico sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come "colposa".

b) Rimprovero scritto

La sanzione del rimprovero scritto trova applicazione in ipotesi di ripetute mancanze punibili

con il rimprovero verbale o per le seguenti ipotesi:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o dal Codice Etico o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello o del Codice Etico e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni
[salvo che sia diversamente previsto dalla legge o dal contratto di impiego]

Tale sanzione è adottata in caso di reiterazione delle condotte vietate che danno luogo a rimprovero verbale o scritto o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello;
- gravi violazioni procedurali del Modello o del Codice Etico tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi;
- ogni altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro
(licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento. Costituiscono motivazioni rilevanti a questo fine:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- commissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti.

e) Licenziamento per una violazione di tale gravità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di impiego *(licenziamento senza preavviso per giusta causa).*

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale

(perché dolosa o per la gravità della sanzione penale applicabile o per la sua recidività) da pregiudicare *irrimediabilmente* il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

Si riportano di seguito le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte dei **Quadri Direttivi**, del Codice Etico e del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto:

a) Rimprovero verbale

Sanzione applicabile in caso di:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico e adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni ivi contenute;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto

- violazioni punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico e adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri soggetti appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni [salvo che sia diversamente previsto dalla legge o dal contratto di impiego]:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi rilevanti.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto.

e) Licenziamento per una violazione di tale gravità da non consentire la prosecuzione, anche

provvisoria, del rapporto di impiego (licenziamento senza preavviso per giusta causa).

- comportamenti in palese violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico tali da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto, riconducibili a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Si riportano di seguito le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del **personale dirigente**, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto:

a) Rimprovero verbale

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico e adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni ivi contenute;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni ivi contenute);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico o negligenze rispetto alle prescrizioni ivi contenute;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello o dal Codice Etico con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto di una gravità tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per essa.

d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

In caso di inosservanza, da parte degli Amministratori, del Modello e del Codice Etico adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

Infine, ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società conseguenza della violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico.

XI. ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DALLA NORMATIVA

Il D. Lgs. 231/2001, agli artt. 24 – 26, fornisce un elenco dei cosiddetti “*reati presupposto*”, cioè tutti quei reati che, se commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente da soggetti apicali o sottoposti, possono far sorgere la responsabilità dell’ente stesso, elenco progressivamente esteso, mediante numerosi interventi normativi, a nuove categorie di reati.

Come già riportato nei precedenti paragrafi, la responsabilità dell’ente è una responsabilità amministrativa “da reato”, accertata con le forme del processo penale, distinta dalla responsabilità penale delle persone fisiche che commettono materialmente il reato.

Tale responsabilità sorge solo se viene commesso uno dei reati espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, poiché il catalogo dei reati presupposto è definito come **elenco tassativo**: non è possibile ampliarlo con reati “equipollenti” o attraverso artificiose scomposizioni di fattispecie complesse.

Ad oggi, i principali gruppi di reati presupposto sono:

- **Art. 24** – Reati in danno dello Stato, di enti pubblici o dell’Unione Europea (reati contro il patrimonio pubblico, incluse frodi verso UE) – ALLEGATO A
- **Art. 24-bis** – Delitti informatici e trattamento illecito di dati, con aggiornamenti, da ultimo, in materia di cybersicurezza – ALLEGATO C
- **Art. 24-ter** – Delitti di criminalità organizzata – ALLEGATO H
- **Art. 25** – Reati contro la pubblica amministrazione (concussione, corruzione, induzione indebita, traffico di influenze, ecc.) – ALLEGATO A
- **Art. 25-bis** – Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e falsità in segni e strumenti di riconoscimento – ALLEGATO G
- **Art. 25-bis.1** – Delitti contro l’industria e il commercio – ALLEGATO G
- **Art. 25-ter** – Reati societari – ALLEGATO B
- **Art. 25-quater** – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico – ALLEGATO H
- **Art. 25-quater.1** – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili – ALLEGATO D
- **Art. 25-quinquies** – Reati contro la personalità individuale (traffico di persone, sfruttamento del lavoro, ecc.) – ALLEGATO D
- **Art. 25-sexies** – Abusi di mercato – ALLEGATO B
- **Art. 25-septies** – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio colposo e

lesioni colpose gravi o gravissime da violazione di norme antinfortunistiche) – ALLEGATO E

- **Art. 25-octies** – Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio – ALLEGATO B
- **Art. 25-octies.1** – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori – ALLEGATO C
- **Art. 25-octies.2** – Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea – ALLEGATO A
- **Art. 25-novies** – Reati in materia di violazione del diritto d'autore – ALLEGATO I
- **Art. 25-decies** – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – ALLEGATO A
- **Art. 25-undecies** – Reati ambientali – ALLEGATO F
- **Art. 25-duodecies** – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – ALLEGATO H
- **Art. 25-terdecies** – Razzismo e xenofobia – ALLEGATO H
- **Art. 25-quaterdecies** – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitato a mezzo di apparecchi vietati – ALLEGATO I
- **Art. 25-quinquiesdecies** – Reati tributari – ALLEGATO B
- **Art. 25-sexiedecies** – Contrabbando – ALLEGATO B
- **Art. 25-septiesdecies** – Delitti contro il patrimonio culturale – ALLEGATO L
- **Art. 25-duodevicies** – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici – ALLEGATO L
- **Art. 25-undevicies** – Delitti contro gli animali – ALLEGATO L

Ogni categoria di reato sarà trattata nel dettaglio negli allegati che costituiscono la “Parte Speciale” del presente Modello Organizzativo:

ALLEGATO A: Protocollo – Reati contro la Pubblica Amministrazione, contro l'amministrazione della giustizia e in danno dello Stato / UE

ALLEGATO B: Protocollo – Reati societari, economico-finanziari e di mercato

ALLEGATO C: Protocollo – Reati informatici, cyber e strumenti di pagamento

ALLEGATO D: Protocollo – Reati contro la personalità individuale (inclusi sfruttamento e reati sessuali)

ALLEGATO E: Protocollo – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

ALLEGATO F: Protocollo – Reati ambientali

ALLEGATO G: Protocollo – Reati contro il patrimonio, l'industria e il commercio

ALLEGATO H: Protocollo – Reati di terrorismo, criminalità organizzata, eversione, razzismo, xenofobia e in materia di immigrazione

ALLEGATO I: Protocollo – Reati in materia di diritto d'autore, competizioni sportive e gioco

ALLEGATO L: Protocollo – Reati contro il patrimonio culturale e gli animali.