




**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO
LEGISLATIVO**

8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

AGGIORNAMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 19 APRILE 2021

1	IL D.LGS 231/2001	3
1.1	CONSIDERAZIONI GENERALI	3
1.2	L'EFFICACIA DEL MODELLO E L'APPARATO SANZIONATORIO	5
1.3	OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ	7
1.4	ESONERO RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	8
1.5	I C.D. REATI PRESUPPOSTO	9
2	IL MODELLO	18
2.1	LA COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	18
2.2	LA FUNZIONE DEL MODELLO	20
2.3	L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE	21
2.4	COMPOSIZIONE DEL MODELLO.....	21
3	L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA (ODV)	22
3.1	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI EMME CI GI	22
3.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
3.3	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI	26
3.4	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	28
4	LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	29
5	SISTEMA DISCIPLINARE	31
5.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	31
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI	31
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	33
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E DEI PARTNER.....	33

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

PARTE GENERALE

1 IL D.LGS 231/2001

1.1 CONSIDERAZIONI GENERALI

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 rubricato “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 in Italia la “responsabilità amministrativa” delle società.

Si tratta di una innovazione di notevole rilievo e ciò in quanto fino alla data di entrata in vigore del Decreto non era possibile individuare nell’ordinamento italiano un sistema normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti degli enti (*rectius* delle società) per i reati posti in essere nell’interesse o a vantaggio degli stessi da parte di amministratori e/o dipendenti.


Questa “riforma” è stata affrontata dal legislatore nazionale nell’ambito della ratifica di alcune convenzioni internazionali, quali, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee del 26 luglio 1995, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione del 26 maggio 1997 e, infine, la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione del 17 dicembre 1997.

Il Decreto prevede dunque la responsabilità (e la conseguente “sanzionabilità”) delle società in relazione a taluni reati commessi (o anche solo tentati) nell’interesse o a vantaggio della società stessa, come detto, dagli amministratori o dai dipendenti.

Le società possono, conformemente a quanto previsto nel Decreto nonché al fine di beneficiare dell’esimente ivi prevista, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati.

I soggetti giuridici destinatari delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 sono:

- le società;
- gli enti forniti di personalità giuridica;

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

- le associazioni anche prive di personalità giuridica.

L'art. 5 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa autonoma); per esempio gli amministratori, i direttori generali, i responsabili di divisione; in questa categoria vanno comprese le persone che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell'ente, per esempio, soci non amministratori e gli amministratori di fatto;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel precedente alinea; per esempio, dipendenti con facoltà decisionali, seppur limitate.

La società quindi, secondo il Decreto, non risponde se le persone sopra indicate, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In linea generale, la normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori già esistenti.


Per questa ragione, il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa della società e ad applicare la sanzione conseguente, secondo una tempistica e una disciplina che risultano "tipiche" del processo penale.

Al riguardo, la responsabilità della società sorge per connessione con la realizzazione di uno dei Reati da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso.

La società, sempre secondo il Decreto, può essere ritenuta responsabile qualora il Reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito, come sopra ricordato, nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e, quindi, con condotte estranee alla politica d'impresa).

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'ente colui che commette l'illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione.

Nel primo caso (rapporto di rappresentanza), quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'ente (società), in considerazione della circostanza che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nel secondo caso (rapporto di subordinazione), quando invece l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La società non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il Reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

In caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti.


Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia – e come già accennato – una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora la società dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire i Reati e di aver nominato un organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e (appunto) di controllo sui modelli.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato anche mediante l'adozione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

Il Modello intende altresì delineare l'attività ed i processi formativi rivolti ai Destinatari indicando, in apposita sezione, la funzione pedagogica della formazione, il suo orientamento e la sua intensità (diversamente modulate a seconda dei soggetti cui si rivolge e in funzione del loro grado di coinvolgimento nel rischio di reato) nonché la sua continuità.

1.2 L'EFFICACIA DEL MODELLO E L'APPARATO SANZIONATORIO

L'efficacia del Modello per essere tale deve essere garantita attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione e l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

A tale fine, la Società deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza (e di Controllo) dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

Per quanto riguarda invece il sistema sanzionatorio, il legislatore ha previsto, accanto a sanzioni interdittive, l'applicazione all'ente di una sanzione pecuniaria – a struttura bifasica - commisurata per quote.

Pertanto, ed in via esemplificativa, il giudice, in caso di procedimento, determinerà il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegnerà ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali per esempio:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- c) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il legislatore ha inoltre previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, cioè a dire, durante la fase delle indagini.


Come è agevole intuire, le sanzioni interdittive pongono limiti alla capacità di agire sul mercato e sono quindi destinate ad incidere in modo significativo sulla capacità di profitto delle società (è la c.d. funzione "general-preventiva").

Proprio per questa ragione le sanzioni interdittive possiedono una maggiore efficacia deterrente rispetto alle sanzioni pecuniarie

Per quanto riguarda l'efficacia temporale di tali sanzioni, il Decreto distingue tra sanzioni interdittive temporanee e sanzioni interdittive definitive.

Il Decreto traccia le linee guida attraverso le quali i giudici determinano, in concreto, la sanzione da irrogare:

- la gravità del fatto (oggettiva e soggettiva; grado di responsabilità dell'ente);

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

- le condizioni economiche della società;
- l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il sistema sanzionatorio così previsto dal D. Lgs. 231/2001 si completa infine con l'applicazione della confisca e la pubblicazione della relativa sentenza.

Infine, è utile segnalare che, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, ha altresì la facoltà di inviare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività della società per un periodo corrispondente alla durata della pena interdittiva applicata.


1.3 OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ

Emme Ci Gi S.r.l. con l'adozione del Modello si pone l'obiettivo di dotarsi e di adeguare il complesso dei principi di comportamento e di condotta già esistenti nonché di aggiornare e, ove necessario, costituire procedure e protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal D. Lgs. 231/2001, sia in fase di prevenzione dei Reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

In particolare la Società, con l'adozione del Modello, intende comunicare e ricordare ai Destinatari, come peraltro già indicato nelle premesse, il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio, così come individuati nel relativo allegato al presente Modello.

Il Modello pertanto integra gli strumenti organizzativi e di controllo già operanti quali:

- il Codice Etico distribuito ai dipendenti e comunque presso i locali della società;
- le procedure interne: si tratta di procedure interne in cui vengono indicati i principi che devono animare determinate attività ovvero le indicazioni da seguire nel caso si trattino determinate materie; le procedure interne sono costantemente aggiornate e messe a disposizione dei Dipendenti;


	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

- l’analisi dei rischi aziendali: delle attività ritenute sensibili di commissione di reati, svolta mediante analisi delle procedure adottate nell’ambito aziendale e colloqui con i responsabili di funzione;
- il sistema dei controlli interni esistente: si tratta di una serie di organi quali, oltre al Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Società di revisione e l’ODV. In questo modo la Società intende predisporre una sorta di “griglia capillare” che, collocati nelle diverse fasi dei processi decisionali possano garantire una adeguata protezione ai beni giuridici tutelati dalle norme (anche penali).
- il sistema di controllo contabile: seppur con compiti e funzioni non strettamente inerenti il Modello, la Società è sottoposta alla Revisione Contabile;
- l’attività formativa continua: si tratta di una vera e propria attività di informazione e formazione continua inerente le procedure interne periodicamente svolta tramite il c.d. affiancamento tra dipendenti neo assunti e responsabili di funzione;
- il sistema dei poteri: si tratta dell’insieme dei poteri necessari al funzionamento aziendale.

1.4 ESONERO RESPONSABILITÀ DELL’ENTE

In sintesi, il Decreto prevede che la società non risponda dei Reati:

- nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati abbiano agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi e nel caso in cui la Società provi di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati;
- se è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli di organizzazione: il c.d. organismo di vigilanza (il collegio sindacale sarà uno degli interlocutori istituzionali di tale organismo, per le evidenti affinità professionali e per i relativi compiti);
- se le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04


1.5 I C.D. REATI PRESUPPOSTO

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 del Decreto):

- Malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni a danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture a danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 356 c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto):

- Contraffazione o alterazione di documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- quater c.p.);
- Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni telefoniche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire, interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato, da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-quater c.p.);

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04


- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):

- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973);
- ✓ Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), num. 5), c.p.p.).

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto):

- Peculato a danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui a danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-ter e 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 319-bis c.p.);

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04


- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Abuso d'ufficio a danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 323 c.p.).

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1 del Decreto):

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


	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

Reati societari (art. 25-ter del Decreto):

- False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, comma 1 e 3 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c. / art. 173-bis D.lgs. 58/1998);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio su strumenti finanziari non quotati (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (art. 27 D.lgs. 39/2010).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater):

- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale art. 270-quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità di terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primi e secondo [articolo 241 e ss.
- e articolo 276 e ss.] (articolo 302 c.p.).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1):

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto):


- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); ✓ Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p. commi 1 e 2);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater c.p. commi 1 e 2);
- Detenzione materiale pornografico (art. 600-quater1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 e art. 187-bis TUF); ✓ Manipolazione del mercato (art. 185 e art. 187-ter TUF).

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.).

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto):

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

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto):


- Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso la rete telematica (art. 171, L. 633/1941);
- Reati in materia di software e banche dati (art. 171-bis L. 633/1941);
- Reati riguardanti opere dell'ingegno destinate a circuiti radiotelevisivi e cinematografici oppure
- opere dell'ingegno letterarie, scientifiche e didattiche (art. 171-ter L. 633/1941);
- Violazioni nei confronti della SIAE (art. 171-septies L. 633/1941);
- Manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171-octies L. 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto):

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

Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto):


- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali
- selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili
- (D.lgs. 152/06, art. 137 commi 2, 5, 11, 13);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. 152/06, art. 256 commi 1a), 3, 5, 6);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.lgs. 152/06, art. 257 commi 1, 2);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.lgs. 152/06, art. 258 comma 4);
- Traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/06, art. 259 comma 1);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/06, art. 260);
- Violazione del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (D.lgs. 152/06, art. 260-bis);
- Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (D.lgs. 152/06, art. 279);
- Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (L. 150/92, artt. 1, 2, 3-bis e 6);
- Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive per lo strato di ozono (D.lgs. 549/93, art. 3 comma 6);
- Inquinamento doloso (D.lgs. 202/07, art. 8);
- Inquinamento colposo (D.lgs. 202/07, art. 9).

Impiego di stranieri il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto):

- Impiego di stranieri con permesso di soggiorno scaduto, revocato o annullato (art. 22, comma 12, D.lgs. 286/98);
- Procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter, D.lgs. 286/98);
- Favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12, comma 5, D.lgs. 286/98).

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto):

- Discriminazione razziale (L. 13 ottobre 1975, n. 654).

Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto):


- Frodi in manifestazioni sportive (art. 1, Legge 13 dicembre 1989, n.401);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, Legge 13 dicembre 1989, n.401);

Reati Tributari (art. 25-quinquesdecies del Decreto):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4, D.lgs. 74/2000)1;
- Omessa dichiarazione (art. 5, D.lgs. 74/2000)1;
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.lgs. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-quater, D.lgs. 74/2000)1;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.lgs. 74/2000).

Contrabbando


- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282, d.p.r. n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283, d.p.r. n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284, d.p.r. n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285, d.p.r. n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali, art. 286, d.p.r. n. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importante con agevolazioni doganali (art. 287, d.p.r. n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288, d.p.r. n. 43/1973);

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289, d.p.r. n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290, d.p.r. n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione od esportazione temporanea (art. 291, d.p.r. n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292, d.p.r. n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295, d.p.r. n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis, d.p.r. n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter, d.p.r. n. 43/1973);
- Associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, d.p.r. n. 43/1973).

Reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Contrabbando di tabacchi lavorati all'estero (art. 291-bis e art. 291-ter d.p.r. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/90);
- Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 286/1998).

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

2 IL MODELLO

2.1 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO


Emme Ci Gi S.r.l. (d'ora in poi anche Emme Ci Gi) è da sempre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria posizione ed immagine ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Emme Ci GI ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, ma migliorino la propria corporate governance, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società.

Giunti ora alla realizzazione del quarto aggiornamento del Modello, il lavoro è stato preceduto da una serie di attività preparatorie e preliminari suddivise in differenti fasi e dirette allo studio approfondito di Emme Ci GI al fine di pervenire alla realizzazione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi di Reato che, nonostante sia un sistema in "itinere", è in linea con le disposizioni del Decreto.

Queste attività hanno comportato, oltre all'analisi dei documenti societari (visura, manuali, procedure, organigramma, ecc.) e all'esame della normativa vigente nel settore, lo svolgimento di interviste e colloqui con le funzioni aziendali, allo scopo di individuare e censire i contatti, i comportamenti ed i processi suscettibili di (potenzialmente) risolversi nei Reati.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una mera "facoltà" dell'ente e non un obbligo, Emme Ci GI, esprimendo in tal senso la propria politica aziendale improntata a profonda serietà e volontà di rispettare le norme di legge vigenti, ha deciso di procedere con la predisposizione ed adozione dello stesso in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare ed integrare la propria corporate governance all'interno di un percorso di

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

innovazione, di “sensibilizzazione” e di trasparenza dalla stessa Società già intrapreso all’atto della sua costituzione.

Si descrivono qui di seguito, brevemente, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del Modello.

a) Mappatura aziendale delle aree a rischio reato

La redazione ed implementazione di un modello di prevenzione è strettamente legata ad una corretta ed efficace (previa) mappatura dei rischi-reato. Si tratta di una fase c.d. cognitivo rappresentativa, deputata alla percezione del rischio e alla valutazione della sua intensità.

La Società è dunque chiamata ad effettuare un’indagine dei fattori di rischio e degli elementi di criticità tipici del suo agire, considerando la complessità aziendale, la frammentazione delle competenze, la polverizzazione dei processi decisionali e la c.d. procedimentalizzazione dell’attività.

In questa fase assumono un ruolo importante l’analisi dei flussi informativi aziendali (le comunicazioni) e dei flussi decisionali, nonché la politica attuata dalla Società (intesa sia come concreta distribuzione del potere che come analisi dei rapporti di forza esistenti tra le diverse unità).


Il fine di questa fase è l’analisi del contesto aziendale, per identificare in quale area e/o settore di attività e secondo quale modalità vi sia la (potenziale) possibilità di commissione dei Reati.

b) Identificazione dei processi sensibili

L’identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata, come già anticipato, attraverso il previo esame della documentazione aziendale nonché attraverso una serie di interviste con i soggetti “chiave” nell’ambito della struttura aziendale, proprio al fine di individuare i Processi Sensibili e i sistemi e/o le procedure di controllo già in atto con riferimento ai medesimi.

Questa analisi ha tenuto in debita considerazione tutte le attività che prevedano, anche in astratto, un contatto ovvero una interazione tra talune risorse aziendali e, per esempio, soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio, nonché, come già detto, considerando le attività che possano influire sulla commissione dei reati societari ovvero, più in generale, dei Reati.

Inoltre si è preso in considerazione e si è attenzionato il Modello già adottato dalla Società, di cui il presente documento è il naturale aggiornamento.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

c) Sistema di controllo – protocolli specifici

Sulla base dei Processi Sensibili, come sopra individuati, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio reato.

d) Indagine storica

Questa fase si pone il fine di esaminare la storia (ed i “precedenti”) della Società e verificare l’esistenza di eventuali inclinazioni o propensioni alla illegalità.

e) Redazione del modello organizzativo

Il Modello, come detto, è costituito da una “Parte Generale”, da una “Parte Speciale” e dall’Analisi del Rischio, predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001.


2.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO

L’adozione, l’efficace praticabile e funzionale attuazione del Modello non solo consente a Emme Ci GI di beneficiare dell’esimente prevista dal Decreto e, comunque, di “disinnescare” le fonti di rischio penale legate alla specifica attività d’impresa, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello, quindi, è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione, ricordiamo, è fortemente condannata e contraria agli interessi di Emme Ci GI, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio o un interesse), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire a Emme Ci GI di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza e la sensibilità nei Destinatari che operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

(oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la stessa Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito, attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone, rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE


La Società ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello così aggiornato, con la delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello e dei documenti connessi, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza (OdV), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Emme Ci GI.

2.4 COMPOSIZIONE DEL MODELLO

Il presente documento è composto da:

- 1) Modello Parte Generale
- 2) Modello Parte Speciale e Analisi dei rischi di commissioni dei c.d. Reati presupposto ex D.Lgs 231/01
- 3) Codice Etico (già adottato)

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

3 L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA (ODV)

3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI EMME CI GI

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:


- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata e dalle linee guida di Confindustria, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

Emme Ci Gi ha optato, nell’ambito del presente aggiornamento, per una composizione collegiale del proprio organismo di vigilanza (di seguito, “Organismo di Vigilanza”) con tre componenti (due interni) selezionati in base alle competenze professionali e di onorabilità.

3.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza

La nomina quale componente dell’Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.


In particolare, all’atto del conferimento dell’incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell’Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestino l’assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell’art. 444 c.p.p., in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L’Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli della collaborazione di tutte le funzioni e strutture di Emme Ci Gi ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all’Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all’Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest’ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio medesimo.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di Emme Ci GI, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.


All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:


- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;

	<p align="center">Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</p>	<p align="center">Aggiornamento – P.G.</p>
		<p align="center">19/04/2021 Rev.04</p>

- promuovere l’aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l’attuazione del Modello;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull’adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull’operatività dello stesso;
- segnalare al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull’applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell’organo deputato per l’applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Emme Ci Gi curerà l’adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell’Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

L’Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del suo incarico.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

3.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI


L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:
 - I. alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
 - II. la violazione di norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - III. a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
 - IV. a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Emme Ci GI o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

La Società rispetta quanto previsto dalla legge 30 novembre 2017, n° 179 determinandone il processo, le garanzie di riservatezza del segnalante e il sistema di sanzioni per mezzo di una apposita procedura aziendale.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 o dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie.

Tutte le segnalazioni e le comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza potranno essere inoltrate ai seguenti indirizzi:


Organismo di Vigilanza di Emme Ci Gi

Via Giuba, 11

Milano

3.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, e relazione previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

3.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI


L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione e al collegio Sindacale;
- immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nell'ambito del reporting annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

4 LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

E' data ampia divulgazione dei principi contenuti nel Modello.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la comunicazione e la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.


Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza, adesione ed impegno al rispetto del Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza. I principi e i contenuti del Modello sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione; i Destinatari sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione.

La struttura dei corsi di formazione è definita dalla Società in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza. Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche (p.e. e-learning).


Il Modello e la sua relativa adozione saranno infine portati a conoscenza – anche tramite formali comunicazioni - di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione d'affari. L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società – dall'approvazione del presente Modello - dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

In particolare, la Società ritiene, come detto, importante l'attività formativa, le varie procedure e linee guida esistenti; per tale ragione, Emme Ci GI, con l'ausilio dell'OdV, della direzione del personale (o funzione preposta) e, se del caso, attraverso consulenti esterni, provvederà ad effettuare la programmazione dell'attività formativa. L'attività formativa dovrà essere "teleologicamente" orientata distinguendosi a seconda del Reato e del soggetto coinvolto (soggetti apicali, responsabili di funzione, soggetti sottoposti all'altrui direzione, ecc.). L'attività formativa potrà essere svolta sia singolarmente che in gruppi ma la partecipazione dei Dipendenti a tali corsi sarà da considerarsi obbligatoria.

La decisione in merito alla frequenza con cui tale attività sarà svolta è riservata a Emme Ci GI. L'OdV che avrà il compito di valutare l'efficacia del Modello e, quindi, avrà anche la possibilità di programmare i corsi da proporre alla Società. L'OdV avrà, in questo ambito, il compito di specificare ed adattare l'attività formativa a seconda delle esigenze aziendali. L'attività formativa è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

comunicazione all’OdV dei nominativi presenti, ovvero, in caso di e-learning, attraverso appositi sistemi di rilevamento della partecipazione all’attività formativa.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.


Le violazioni delle norme del codice di condotta nonché di quanto previsto nel presente Modello (inteso nella sua totalità e, quindi, nella sua parte generale e nelle singole parti speciali) ledono il rapporto di fiducia instaurato dai Destinatari con la Società e, conseguentemente, comportano le azioni disciplinari nel seguito indicate, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI

A) Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- a) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

- b) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- c) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- d) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.


Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del responsabile delle Risorse Umane (o responsabile preposto), rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

B) Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04

L'estratto del CCNL relativo al sistema sanzionatorio sopra indicato è affisso sulle bacheche aziendali.


5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E DEI PARTNER

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Aggiornamento – P.G.
		19/04/2021 Rev.04