

PRINCIPI del MODELLO di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottati ai sensi del d.lgs. 231/2001 da parte del CIRCOLO CANOTTIERI SOLVAY

PREFAZIONE

1.)-Il decreto legislativo n. 231/2001 in data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - Il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

2.)-Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

1. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché
2. da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine,
3. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria a carico del patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie: (a) reati commessi nei rapporti con la P.A., (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria, (d) delitti in materia di terrorismo, di eversione dell'ordine democratico e di criminalità organizzata, (e) delitti contro la personalità individuale, (f) reati di abusi di mercato, (g) reati transnazionali, (h) reati di omicidio colposo e lesioni connessi con violazione delle norme antinfortunistiche e su tutela dell'igiene e della salute, (i) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, (l) reati contro l'industria ed il commercio, (m) reati in violazione del diritto di autore, (n) reati in materia ambientale, (o) reati per impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Il dlgs. 231/2001 prevede tuttavia la facoltà per le società interessate di adozione di c.d. "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire i reati stessi

Gli strumenti di organizzazione, gestione e controllo .

Se da un lato l'adozione del presente Modello da parte CCS si rende necessaria al fine di rispondere a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, dall'altro lato si tratta di verificare se è già attualmente dotata di ulteriori strumenti adottati in via autonoma e suscettibili di applicazione sul piano generale da parte del Circolo allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner.

Si richiama in particolare al Codice di Comportamento, se presente, che riassume i valori ed i principi relativi tra l'altro a uguali opportunità, rispetto e responsabilità, protezione dell'ambiente, sanità e sicurezza, integrità finanziaria, conflitti di interessi.

Nella predisposizione del presente Modello ci si è ispirati alle Linee Guida predisposte quale associazione di categoria.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- . individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati;
- . predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida, non inficia la validità dello stesso.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

1) QUADRO NORMATIVO

1.1 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni, comprese le ultime deliberate il 24 settembre 2024 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del d.lgs. 231/2001, e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. *delitti contro la pubblica amministrazione* (quali corruzione, concussione, induzione indebita e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24, 24 bis, 24 ter e 25 del d.lgs. 231/2001) o contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, indicati all'art. 25-bis d.lgs. 231/2001);
2. *reati societari* (quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, agiotaggio, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati e gli altri indicati all'art. 25-ter d.lgs. 231/2001); *I delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico* (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater d.lgs. 231/2001);
3. *delitti contro la personalità individuale* (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001).
4. *reati di abuso di mercato* (quali abuso di informazioni privilegiate, manipolazione del mercato)
5. *reati "transnazionali"* (quali l'associazione per delinquere, l'associazione di tipo mafioso, l'agevolazione della immigrazione clandestina e l'intralcio alla giustizia indicati nella legge 146 del 2006).
6. *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e su tutela dell'igiene e della salute sul lavoro* (quali omicidio colposo e lesioni personali colpose, indicati all'art. 25-septies d.lgs. 231/2001).
7. *reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* (quali ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o utilità di provenienza illecita, indicati all'art. 25-octies d.lgs. 231/2001).
8. *reati contro l'industria ed il commercio* (quali turbata libertà di esercizio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frodi, contraffazioni, alterazioni, provenienza, origine o qualità diversa dal dichiarato, vendita di prodotti con nomi o marchi mendaci, usurpazione di titoli di proprietà industriale, indicati all'art. 25 bis 1 d.lgs. 231/2001).
9. *reati di violazione del diritto di autore* (quali usurpazioni, abusi e violazioni di marchi, opere dell'ingegno, della proprietà industriale, duplicazione di programmi informatici, pirateria informatica, mancanza di cont contrassegni SIAE, indicati all'art. 25 novies d.lgs. 231/2001).
10. *reati in materia ambientale* (quali violazione di scarichi idrici di acque reflue industriali, attività di gestione di rifiuti non autorizzata, inquinamento del suolo o del sottosuolo e mancata bonifica dei siti contaminati, violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari in materia di rifiuti, traffico illecito di rifiuti, violazione degli obblighi di controllo della tracciabilità dei rifiuti, violazione di norme autorizzative per emissioni in atmosfera, violazioni in materia di inquinamento atmosferico ed acustico, indicati all'art. 25 undecies d.lgs. 231/2001).
11. *reati per impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (indicati all'art. 25 duodecies d.lgs. 231/2001).

1.2 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-quinquies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione Secondo il d.lgs. 231/2001, la società è responsabile 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 o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001);;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono: (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 d.lgs. 231/2001;;

(ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano; (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-quinquies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc. (iv) se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- . la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- . il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

2) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Attività sensibili 2.1.1 Attività sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione Le attività ritenute sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione sono:

1. gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali;
2. contatto con gli Enti Pubblici per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni, qualora lo svolgimento delle attività aziendali comporti la produzione di rifiuti solidi, liquidi o gassosi, ovvero l'emissione di fumi la produzione di inquinamento acustico / elettromagnetico soggetti a controlli da parte di soggetti pubblici;
3. gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro e il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni;
4. gestione dei rapporti con i soggetti pubblici relativi all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
5. gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti / ispezioni;
6. gestione dei rapporti con organismi di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge;
7. gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;
8. richiesta di provvedimenti amministrativi occasionali / ad hoc necessari allo svolgimento di attività strumentali a quelle tipiche aziendali;
9. gestione di beni mobili registrati legati all'attività aziendale;
10. predisposizione di dichiarazioni dei redditi o dei sostituti di imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere;
11. adempimenti presso soggetti pubblici, quali comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, ecc, differenti da quelli descritti ai precedenti punti e nelle verifiche / accertamenti / procedimenti sanzionatori che ne derivano;
12. attività che prevedano l'installazione, manutenzione, aggiornamento o gestione di software di soggetti pubblici o forniti da terzi per conto di soggetti pubblici;
13. gestione di procedimenti giudiziali o arbitrali;
14. altre attività "sensibili".

Principi generali di comportamento da tenere nei confronti della Pubblica Amministrazione

I seguenti divieti di carattere generale si applicano sia ai dipendenti ed amministratori della Società — in via diretta- sia ai consulenti e partner della Società, in forza di apposite clausole contrattuali.

E' fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino anche solo potenzialmente direttamente o indirettamente, un reato.

In particolare, è fatto divieto di:

- a) effettuare elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio italiani o stranieri.
- b) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore.
- c) accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera, ovvero a loro parenti o affini, che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b)
- d) effettuare prestazioni in favore di dipendenti, amministratori, consulenti o partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi anche in relazione al tipo di incarico da svolgere.
- e) effettuare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati.
- f) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi a quelli a cui erano destinati o non utilizzare le somme ricevute nei tempi previsti dai regolamenti.
- g) alterare in qualsiasi modo il funzionamento di siti o sistemi informatici o telematici utilizzati dalla Pubblica Amministrazione oppure intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati o informazioni contenute nei predetti sistemi informatici o telematici, ovvero su programmi operanti nell'ambito degli stessi.

2.1.2. Attività sensibili in relazione ai reati societari

Le attività ritenute sensibili in relazione ai reati societari sono:

1. Redazione del bilancio, delle situazioni contabili infrannuali, delle relazioni o delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o ai creditori.
2. Emissione comunicati stampa e informativa al mercato;
3. Gestione rapporti con soci, Società di revisione, Collegio Sindacale, Audit Committee;
4. Rapporti con Autorità di vigilanza;
5. Operazioni sul capitale e destinazione dell'utile;
6. Comunicazione, svolgimento e verbalizzazione Assemblee.

Principi generali di comportamento :

Gli amministratori, i dipendenti, i consulenti ed i partner hanno ciascuno per quanto di propria competenza, l'obbligo di:

- a) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne (con riferimento alle procedure contabili e di predisposizione del bilancio di volta in volta in vigore), in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.
- b) osservare tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di :

- — rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, nella situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.
- — omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.

- — - porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione della gestione sociale da parte del collegio sindacale o della società di revisione.
- 2.1.3 *Attività sensibili in relazione ai delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*

Le attività ritenute sensibili in relazione ai delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico sono:

1. compravendita di beni/servizi con controparti considerate a rischio;
2. realizzazione di investimenti con controparti considerate a rischio;
3. gestione di server della Società o di siti Internet; 4. assunzione di personale;

Per controparti considerate a rischio si intendono persone fisiche, persone giuridiche ed i soggetti appartenenti ad organizzazioni individuate nelle liste di riferimento pubblicate dall'Unità di informazione finanziaria.(UIF)

2.1.4 *Attività sensibili in relazione ai reati contro la personalità individuale*

Le attività ritenute sensibili in relazione ai reati contro la personalità individuale sono:

1. attività che prevedono il ricorso diretto o indiretto a manodopera (es.: affidamenti di appalti);
2. promozione e/o gestione di iniziative umanitarie e di solidarietà (es. donazioni o altre liberalità),
3. gestione di server della Società o di siti Internet;
4. organizzazione/promozione di viaggi (es.: viaggi premio) per dipendenti o partner commerciali (es.: agenti, gestori ecc.);
5. attività che prevedono il ricorso a prestazioni di servizi forniti da agenzie specializzate o touroperator

Principi generali di comportamento

I seguenti principi e le regole di comportamento si applicano all'intera popolazione CCS con particolare enfasi in seno agli uffici per gli acquisti di beni e servizi.

1. a) scelta fra più fornitori in base a criteri oggettivi di professionalità, competenza, reputazione ed economicità.
2. b) rispetto della normativa vigente in materia di lavoro con particolare attenzione al lavoro minorile e delle donne.
3. c) rispetto della legge in tema di salute (condizioni igienico-sanitarie) e di sicurezza.
4. d) richiedere e verificare che i propri partner (fornitori) rispettino gli obblighi di legge in tema di gestione del personale e di salute e sicurezza.

Per quanto riguarda specificamente i contratti di appalto:

5. e) verificare anche attraverso l'iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto.
5. f) elaborazione del documento di valutazione dei rischi specifici, da allegare al contratto di appalto, che indichi le misure adottate per eliminare i fattori di rischio determinati dalle interferenze fra le concomitanti attività svolte nello stesso ambiente di lavoro con l'indicazione specifica dei costi relativi alla sicurezza sostenuti.
6. g) verificare la regolarità contributiva degli appaltatori attraverso documenti quali il Durr o le ricevute di pagamento agli enti (Inail e Inps).

2.1.5 *Attività sensibili in relazione ai reati di market abuse*

Le attività ritenute sensibili in riferimento al market abuse e all'omessa comunicazione del conflitto di interesse sono:

1. gestione delle comunicazioni al mercato/comunità finanziaria e della riservatezza delle informazioni privilegiate;

2.1.6 *Attività sensibili in relazione ai reati transnazionali*

Le attività ritenute sensibili in relazione ai reati transnazionali sono:

1. gestione del processo di approvvigionamento in riferimento ad attività transnazionali;

2. 2. esecuzione dei contratti di approvvigionamento in riferimento ad attività transnazionali;
3. 3. autorizzazione di investimenti in riferimento ad attività transnazionali;
4. 4. esecuzione di investimenti in riferimento ad attività transnazionali;
5. 5. autorizzazione di vendite di beni/servizi in riferimento ad attività transnazionali;
6. 6. esecuzione di vendite di beni/servizi in riferimento ad attività transnazionali.

2.1.7 Attività sensibili in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e su tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Le attività ritenute sensibili in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e su tutela dell'igiene e della salute sul lavoro sono:

1. attività concernenti il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
1. attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
2. attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
3. attività di sorveglianza sanitaria;
4. attività di informazione e formazione dei lavoratori;
5. attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
6. attività relativa alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
7. attività relativa alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;

2.1.8 Attività sensibili in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Le attività ritenute sensibili in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita sono:

1. processo di gestione delle transazioni finanziarie. Principi generali di comportamento

I seguenti principi e le regole di comportamento si applicano all'intera popolazione del Circolo, con particolare enfasi per i soggetti coinvolti nella gestione degli incassi dai clienti e nella gestione degli acquisti.

a) attraverso le informazioni disponibili verificare sotto il profilo della onorabilità e affidabilità le controparti commerciali e, più in generale, i clienti con cui si avviassero rapporti d'affari in particolare se localizzati in aree geografiche interessate da fenomeni di criminalità organizzata anche di tipo mafioso anche ai fini di prevenire eventuali rapporti con organizzazioni criminali.

b) utilizzare nelle transazioni il sistema bancario, richiedendo anche ai clienti che i pagamenti avvengano esclusivamente tramite tale sistema, che consente la tracciabilità dei trasferimenti finanziari.

c) rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del denaro contante.

2.1.11 Attività sensibili in relazione ai reati in materia ambientale Le attività ritenute sensibili in relazione ai reati in materia ambientale sono:

1. scarichi idrici di acque reflue industriali.
2. 2. attività di gestione di rifiuti.
3. 3. inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque e mancata bonifica dei siti.
4. 4. obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri e dei formulari per i rifiuti.
5. 5. traffico e movimentazione di rifiuti.
6. 6. obblighi di controllo della tracciabilità dei rifiuti.
7. 7. norme autorizzative per emissioni in atmosfera. 8. attività in materia di inquinamento atmosferico ed acustico

2.2 Modello di organizzazione, gestione e controllo

2.2.1 Elementi del Modello

All'esame del sistema di controllo interno delle attività aziendali di CCS, comprensivo degli aspetti organizzativi e gestionali, attinenti le aree sensibili, è conseguente l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello" o il "Modello Organizzativo") idoneo alla prevenzione dei reati di cui agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001. Il Modello si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

La finalità preventiva del Modello si esplica sia nei confronti di soggetti in posizione "apicale" e di soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti nel consorzio..

Il Modello deve:

1. i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati
2. ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
3. iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
4. iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
5. v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello
6. vi) prevedere, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazione di rischio. L'adozione di modelli organizzativi, astrattamente idonei a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 deve essere corredata dall'efficace attuazione degli stessi e da una procedura che garantisca il tempestivo aggiornamento e adeguamento.
0. Il Modello è approvato dal Consiglio Direttivo- Il compito di attuare, aggiornare e adeguare il Modello è del Presidente, in virtù dei poteri di amministrazione a esso conferiti.

E' tuttavia riservato al Consiglio Direttivo il compito di aggiornare e adeguare i principi generali non derogabili del Modello ("Principi Generali"). Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti in ottemperanza del Modello stesso.

2.2.2 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi del CCS

3) ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Organismo di Vigilanza . Individuazione

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza: 1. si avvale della funzione EHS (ambiente, salute e sicurezza) e del Servizio di prevenzione e protezione per le specifiche problematiche delle norme antinfortunistiche, di tutela dell'igiene, della salute sul lavoro ed in materia ambientale.

è supportato dalle risorse della Direzione del Personale.

3.1.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito con la delibera del Consiglio Direttivo.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane dedicate:

1. (i) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001; ovvero
2. (ii) la condanna, con sentenza passata in giudicato, 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.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato il Consiglio Direttivo potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un *interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio Direttivo sentito il parere del Collegio Sindacale.

3.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Mediante strumenti organizzativi e gestionali sono formalizzati: (a) la struttura e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di cui al paragrafo 3.1.1 e al paragrafo 3.1.2, nonché i compiti di cui alla successiva lettera (b) e le risorse e le facoltà di cui alla successiva lettera (c); (b) i compiti dell'Organismo di Vigilanza così definiti:

(i) vigilanza sull'effettività del Modello;;

disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;

analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello; promuovere il necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;

promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso.

assicurare i flussi informativi di competenza;

assicurare il collegamento funzionale degli Organismi di Vigilanza istituiti nelle altre società del Gruppo, secondo le modalità indicate nel paragrafo

promuovere il Team di coordinamento dei referenti funzionali delle società responsabili dei più rilevanti settori di business;

assicurare l'elaborazione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;;

assicurare il coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

-elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;

-assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;;

-promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;;

-assicurare la gestione dei sistemi informativi sviluppati al fine dell'esercizio dell'attività di risk assessment prescritta dal Modello;;

-segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con la Direzione del Personale, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

-promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. E' fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

(c) le risorse assegnate per quanto concerne:

) la funzione dell'EHS e del Servizio di prevenzione e protezione (di cui al punto 1 del paragrafo 3.1.1), nonché il supporto della Direzione del Personale (di cui al punto 2 del paragrafo 3.1.1); (ii) il budget (risorse finanziarie) per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;; (iii) la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica.

3.2 Flussi informativi

3.2.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti: (i) continuativa, nei confronti del Presidente il quale informa il Consiglio Direttivo nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite; (ii) semestrale, nei confronti del Collegio Sindacale.

e, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Collegio Sindacale previa informativa al Presidente

Si prevede, inoltre, quanto segue (v. anche paragrafo 4.3)

(a) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio Direttivo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori.

Il Consiglio dDirettivo procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.

(b) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i sindaci e il Consiglio Direttivo.

Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio Direttivo i provvedimenti opportuni.

Quanto alla linea di reporting di cui alla lettera (ii) sopra citata, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- rapporto semestrale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.);
- segnalazione, nel più breve tempo possibile, relativa a innovazioni legislative in materia di

responsabilità amministrativa degli enti

- *3.2.2 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie*

- L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

. ciascun dipendente deve segnalare la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 o comunque comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni officiose e informazioni);

I consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;

•

l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

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

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

3.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel data base sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

4) STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello stesso, e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente

avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

4.2 Elementi descrittivi del sistema disciplinare

4.2.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza del d.lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello: (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 (di seguito, i "Processi Sensibili"); (ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che:

(a) espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001; e/o (b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001; e/o

(c) tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

(iii) la messa in atto di attività connesse ai Processi Sensibili.

4.2.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL applicato. Pertanto:

- (i) a ogni notizia di violazione del Modello comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso da parte del Responsabile Risorse Umane competente alla procedura di accertamento;
- (ii) (ii) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è individuata dal Responsabile delle Risorse Umane competente, e da quest'ultimo irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal CCNL;
- (iii) (iii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato sono:
 - richiamo verbale;
 - ammonizione scritta;
 - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 8 giorni;
 - licenziamento per giusta causa.

Il Responsabile delle Risorse Umane competente comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e la Direzione Personale provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari. Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

4.2.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 4.2.2 lett. (i), la società adotterà nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per CCNL applicabile. Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 8 giorni;
- licenziamento per giusta causa.

Il Responsabile delle Risorse Umane competente comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e la Direzione Personale provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari. Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

4.2.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 4.2.2 lett. (i), la

società adotterà nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per CCNL applicabile. Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4.3 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori della notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio Direttivo. Il Consiglio Direttivo procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.

4.4 Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza informa tutti i sindaci e il Consiglio Direttivo della notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio Direttivo i provvedimenti opportuni.

5) FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Premessa

E' data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello. Il Circolo si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

5.2 Piano di formazione e comunicazione *5.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali* Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

5.2.2 Formazione e comunicazione ai dirigenti

I principi e i contenuti del Modello sono comunicati formalmente dall'Organismo di Vigilanza a tutti i dirigenti (a ruolo e in servizio), e a tutti coloro che si trovino in posizione apicale nella gerarchia dell'azienda mediante consegna di apposito documento ("Principi del Modello 231") predisposto dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

I principi e i contenuti del Modello sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione; i soggetti sopra individuati sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

5.2.3 Comunicazione per quadri, impiegati e operai

Il documento "Principi del Modello 231" è affisso nelle bacheche aziendali e i principi e i contenuti del Modello sono comunicati a ciascun dipendente. Il documento "Principi del Modello 231" è anche consegnato a ciascun nuovo dipendente all'accettazione della proposta di assunzione.

Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirata per quadri, impiegati e operai.

5.3 Comunicazione a terzi

Il documento "Principi del Modello 231" è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari. L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società dovrà essere previsto da apposite clausole

Marzo 2025

Ing. Paolo Giuseppe Rotelli

