



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI CSM TUBE spa

AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 3, DEL D. LGS. 08/06/2001, N. 231

VERSIONE	APPROVAZIONE DEL CDA	MOTIVO DELL'AGGIORNAMENTO/MODIFICA
0	23.05.2018	Prima emissione
1	31.03.2021	Aggiornamento
2	06.12.2023	Aggiornamento Whistleblowing
3	20.01.2025	Integrazione Codice Condotta Fornitori
4	30.09.2025	Estensione del Modello Organizzativo agli altri reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

CSM TUBE spa
Modello di organizzazione e gestione art. 6, comma 3, D.Lgs. 08 giugno 2001, n. 231



Sommario

LEGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	5
PARTE GENERALE.....	7
SEZIONE I.....	7
IL D.LGS. N. 231/2001	7
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante	7
2. Le sanzioni comminate dal Decreto	10
3. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa.....	11
4. Le Linee Guida di Confindustria ed il Documento CO.SO REPORT 1	12
SEZIONE II.....	14
AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO	14
1. Il sistema in linea generale	14
2. Il sistema di deleghe e procure	14
3. I processi strumentali cd. di provvista	15
4. I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: principi generali di comportamento	16
5. I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: clausole contrattuali	16
6. I rapporti con Clienti: principi generali di comportamento	16
SEZIONE III.....	18
L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	18
1. Organismo di Vigilanza	18
2. Durata in carica, decadenza e revoca	18
3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	19
4. Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale	21
5. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	21
6. Raccolta e conservazione delle informazioni	22
7. Qualificazione soggettiva dell'ODV ai fini privacy.....	23
SEZIONE IV.....	24
LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	24
1. Premesse.....	24
2. La comunicazione iniziale	24
3. La formazione.....	24
SEZIONE V.....	26
IL SISTEMA SANZIONATORIO	26
1. Premessa.....	26
2. Sanzioni per il personale dipendente.....	26
3. Sanzioni per i lavoratori con la qualifica di Dirigenti	28



4. Misure nei confronti degli apicali	28
5. Misure nei confronti degli Amministratori	29
6. Misure nei confronti dell'OdV	29
7. Misure nei confronti di eventuali Società di Service, dei Consulenti e dei Partners	29
PARTE SPECIALE.....	30
SEZIONE I	30
IL MODELLO DI CSM TUBE S.P.A..	30
1. La Società e la sua attività	30
2. L'adozione del Modello e le successive modifiche	33
3. Elementi fondamentali del modello	34
4. Codice Etico.....	34
5. Il Whistleblowing	35
6. Percorso Metodologico di Definizione del Modello: individuazione delle attività e dei processi a rischio – valutazione e individuazione dei presidi.....	36
7. Approvazione ed Aggiornamento del Modello Organizzativo	36
8. Sistema di controllo interno alla Società	37
SEZIONE II	38
1. REATI PRESUPPOSTO.....	38
2. AREE SENSIBILI	38
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	41
4. CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	41
SEZIONE III.....	43
PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI.....	43
1. DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 D.LGS. 231/2001)	43
2. REATI INFORMATICI	43
3. REATI SOCIETARI	43
4. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	43
5. REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI CON VIOLAZIONE DELLE NORME PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO.	43
6. DELITTI DI CONTRAFFAzione - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	43
7. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO.....	43
8. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLICITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO.....	43
9. REATI TRIBUTARI	43
10. REATI AMBIENTALI	43
11. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	43
12. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	43



13. REATI DI RAZZISMO ED XENOFOBIA	43
14. REATI DI CONTRABBANDO	43
15. DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI	43
ALLEGATI AL MODELLO ORGANIZZATIVO	43



LEGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

- “Codice Etico”: codice etico adottato da CSM TUBE S.P.A.;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di CSM TUBE S.P.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Destinatari”: i Dipendenti, Consulenti, Partners, Società di Service, Organi Sociali ed eventuali altri collaboratori sotto qualsiasi forma di CSM TUBE S.P.A.;
- “Dipendente” o “Dipendenti”: tutti i dipendenti di CSM TUBE S.P.A. (compresi i Dirigenti);
- “Partners”: controparti contrattuali di CSM TUBE S.P.A. quali, ad es., fornitori, agenti, partners commerciali, siano essi persone fisiche o persone giuridiche, con i quali la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione Temporanea d’Impresa, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: il Decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Società”: CSM TUBE S.P.A. o anche “CSM TUBE”;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria il 7 marzo 2002, da ultimo aggiornate il 21.06.2021;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono le riduzioni di capitale, le fusioni, le scissioni, le operazioni sulle azioni della società controllante, i conferimenti, le restituzioni ai soci, ecc.);
- “Organi Sociali”: Consiglio di amministrazione, Assemblea soci, Collegio sindacale;
- “Organi di controllo”: Collegio sindacale e Revisore legale dei conti;
- “CdA”: Consiglio di amministrazione;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo di cui all’art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e alla cura del relativo aggiornamento;
- “P.A.” o “PA”: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Aree sensibili” o “Processi Sensibili”: attività di CSM TUBE S.P.A. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reato” o “Reati”: il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Regole e Principi Generali”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- “Delega”: quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative;
- “Procura”: il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi;



CSM TUBE

- “Whistleblowing”: qualsiasi segnalazione di cui al D.Lgs. 24/2023 di condotte illecite, tra cui quelle rilevanti ai sensi del Decreto Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell’ente o ancora del Codice Etico.

**PARTE GENERALE****SEZIONE I****IL D.LGS. N. 231/2001****1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante**

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, che 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.

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, 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 dello stesso e, infine, 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 di reato.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01);
- Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/01);
- Alcune fattispecie di reati in materia societaria e il delitto di corruzione tra privati (art. 25-ter D.Lgs. 231/01);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/01);
- Reati connessi a “delitti” contro la personalità individuale (artt. 25-quater 1 e 25-quinquies D.Lgs. 231/01);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/01);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/01);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/01);
- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/01);



- Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati transazionali (Legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/01);
- Frode in competizioni sportive ed Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 25 *quaterdecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati di contrabbando (art. 25 *sexdecies* D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodecimies*);
- Delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*), in vigore dal 1° luglio 2025.

La disciplina intende aggiungere alla responsabilità penale della persona fisica, una responsabilità capace di coinvolgere l'insieme delle persone che fanno capo all'organizzazione dell'ente, distinta da quella degli individui che la compongono: in tal senso si può affermare che la ragione giuridica della responsabilità amministrativa dell'ente è da ricondurre alla c.d. “colpa di organizzazione”, ascrivibile all'ente stesso per il reato commesso da un soggetto apicale o da un suo collaboratore “nel suo interesse o a suo vantaggio” come indicato nella normativa.

L'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede, infatti, che l'ente sia responsabile per i reati commessi “nel suo interesse o a suo vantaggio” da persone che rivestono il ruolo di soggetti in posizione apicale all'interno dell'ente ovvero da soggetti subalterni ai primi.

È importante evidenziare che in base al soggetto che consuma la fattispecie di reato presupposto, muta la disciplina, sia con riferimento all'accertamento dei requisiti della condotta rilevante ex D. Lgs. 231/01, sia con riferimento al profilo di esenzione della responsabilità e di efficacia (a fini di esenzione) del Modello sotto il profilo dell'onere della prova.

Soggetti apicali: secondo la previsione della lett. a) dell'art. 5 citato, devono intendersi le persone che rivestono *“funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”*, nonché *“persone che esercitino anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso”*.

Si ritiene di considerare rientranti nella categoria degli “apicali”:

- i rappresentanti ex lege (cd. rappresentanza organica) e i rappresentanti muniti di procura (cd. rappresentanza volontaria);
- gli amministratori, delegati e non, anche se dipendenti della Società;
- i direttori generali;
- i soggetti delegati (ad esempio per lo svolgimento delle funzioni in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 16 D. Lgs. n. 81/2008) sempre che assumano, in concreto, un pieno ed effettivo potere decisionale ed organizzativo.



Soggetti subalterni: ex art. 5, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001 debbono intendersi – le “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza*” dei c.d. soggetti “apicali”.

Come anticipato, il D. Lgs. 231/2001 prevede una diversa disciplina in termini di inversione dell'onere probatorio in relazione all'efficacia esimente del modello di organizzazione e gestione, a seconda che la responsabilità amministrativa dell'ente dipenda da un reato commesso da un soggetto “apicale” o da un reato commesso da un “sottoposto”.

L'ente non risponderà del reato commesso da soggetti in posizione apicale se prova:

- a) di aver costituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- b) che non via sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo;
- c) di aver adottato e attuato, prima della commissione dei fatti, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- d) che l'agente ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione.

Viceversa, nel caso di reato-presupposto commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la responsabilità dell'ente è accertabile se vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: inosservanza che è esclusa se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati ai quali il decreto legislativo si riferisce.

Appare evidente come nel caso di reato consumato dalla figura apicale l'onere probatorio incomba sull'ente (inversione dell'onere della prova); l'onere incombe, invece, sull'Autorità Giudiziaria nell'ipotesi di commissione di reato da parte di un sottoposto.

Ai fini della responsabilità dell'ente non è sufficiente che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, cioè nei limiti dell'accertamento che il fatto costituente reato (presupposto) sia stato commesso nell'interesse ed a vantaggio dell'ente, ma è necessario che esso derivi almeno da una **colpa di organizzazione**, quando non costituisca addirittura l'espressione di una precisa politica aziendale.

Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna colpa, esso non soggiace alle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

A tal fine, la disciplina dispone che, in tutti i casi, la colpa dell'organizzazione, e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed ha nominato un Organismo di Vigilanza.

Dal punto di vista processuale, la responsabilità dell'ente verrà accertata nell'ambito dello stesso processo penale in cui si accerta la responsabilità del soggetto che ha consumato il reato presupposto, ma le posizioni processuali saranno totalmente indipendenti, per cui l'ente potrà essere riconosciuto responsabile anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile ovvero il reato si sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

È rilevante evidenziare che l'eventuale reato presupposto – in relazione alla sola responsabilità dell'Ente – non soggiace alla normale disciplina in tema di prescrizione dei reati, bensì ad una disciplina specificamente prevista dall'art. 22 del D. Lgs. 231/2001.

*

Nel caso in cui si realizzasse un'ipotesi di **conflitto di interessi** del legale rappresentante, indagato per il reato presupposto, la Società, o meglio il suo Consiglio di amministrazione oppure l'Assemblea soci, a seconda delle regole statutarie di questa al tempo vigenti, dovrà provvedere ad investire del potere di rappresentanza un altro soggetto,



onde evitare di incorrere in declaratorie di inefficacia degli atti compiuti dal rappresentante legale incompatibile, compresa la nomina del difensore di fiducia. Ciò in ossequio a quanto previsto dall'art. 39 del D.Lgs. 231/2001, che stabilisce: *“L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

2. Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Quando l'ente viene ritenuto responsabile è sempre applicata una sanzione pecunaria.

La sanzione pecunaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote: l'importo di una quota va da un minimo di 258,00 € ad un massimo di 1.549,00 €.

La sanzione pecunaria viene applicata in un numero non inferiore a 100 quote né superiore a 1000 quote.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare - nel corso delle indagini, quando sussistano gravi indizi circa la responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sia il concreto pericolo, desumibile da fondati e specifici elementi di fatto, di reiterazione di illeciti della stessa indole di quello per cui si sta procedendo all'accertamento della responsabilità - sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del citato Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.



3. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa

Come già sopra rilevato, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 7, invece prevede che: *"1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.*

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;*
- b) *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”.*

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'**efficacia** del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione dei flussi finanziari idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.



Con riferimento all'effettiva **attuazione** del modello di organizzazione, gestione e controllo il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

4. Le Linee Guida di Confindustria ed il Documento CO.SO REPORT 1

In data 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato la prima edizione delle proprie *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”*.

Tali Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti anche in conseguenza dell'ampliamento delle categorie di reati presupposto; l'ultimo aggiornamento risale a giugno 2021.

Nella predisposizione del proprio Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida emesse da Confindustria che individuano alcuni concetti di rilievo, nella costruzione dei Modelli, che 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.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i reati “dolosi” sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i reati “colposi” sono:

- codice etico;
- struttura organizzativa (in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio per la sicurezza.



Tali componenti devono essere ispirate ai seguenti principi:

- ❖ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ❖ applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- ❖ documentazione dei controlli.

È inoltre richiesto:

- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- ✓ Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - ❖ autonomia e indipendenza;
 - ❖ professionalità;
 - ❖ continuità di azione.
- ✓ Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.
- ✓ Possibilità, nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, purché siano rispettate le seguenti condizioni:
 - ❖ in ogni controllata deve essere istituito il proprio Organismo di Vigilanza con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni);
 - ❖ l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
 - ❖ i collaboratori dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre società del gruppo, assumono la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'Organismo di Vigilanza di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza di un consulente esterno.

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.

La Società, nel presente Modello, e precisamente nell'individuazione dei controlli indicati nei Protocolli di prevenzione e gestione (Allegato 1 al Modello), si è altresì ispirata ai principi guida internazionali del CO.SO REPORT I.

Il documento CoSO (I) tratta del miglior metodo per costruire un adeguato ed efficiente sistema di controllo interno per la gestione dei rischi aziendali.

Il Documento esemplifica le cinque componenti del controllo interno:

- 1) ambiente di controllo;
- 2) valutazione dei rischi;
- 3) attività di controllo;
- 4) informazione e comunicazione;
- 5) monitoraggio.

**SEZIONE II****AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO****1. Il sistema in linea generale**

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico ed alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, disposizioni e comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, all'interno di ciascun processo (laddove possibile), tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione;
- evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili;
- i documenti che riguardano l'attività debbono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modifica successiva, se non con apposita evidenza, tenendo anche conto di quanto previsto in merito dalle singole legislazioni applicabili;
- regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile.

2. Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:



- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - ✓ i poteri del delegato, e
 - ✓ il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle **procure**, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi: i) l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici; ii) comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali *extra-budget* e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

3. I processi strumentali cd. di provvista

I Processi di Provvista sono quei processi di supporto alle attività di *business*, attraverso i quali in maniera diretta o indiretta, si possono eventualmente realizzare le condizioni per la commissione dei Reati.

Sono stati individuati alcuni processi aziendali rilevanti che trovano nell'ambito del Sistema di controllo interno della Società la loro regolamentazione.

Si tratta, in particolare, dei seguenti processi:

- Gestione dei rapporti con funzionari pubblici e con la Pubblica Amministrazione;
- ACQUISTI: Selezione fornitori/consulenti, negoziazione e stipula dei relativi contratti per gli approvvigionamenti di beni e servizi accessori;
- VENDITE: gestione diretta di offerte, negoziazione e stipula di contratti con soggetti privati;
- Gestione di flussi finanziari: flussi in uscita e flussi in entrata;
- Selezione ed assunzione del personale e gestione amministrativa del personale;
- Gestione delle risorse informatiche (e GDPR).



4. I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: principi generali di comportamento

I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner, nell'ambito dei processi sensibili e/o delle attività a rischio reato, devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, al rispetto delle norme di legge, del Codice Etico di CSM TUBE, del presente Modello e delle procedure aziendali interne, nonché degli specifici principi etici su cui è impostata l'attività della Società.

Le Società di Service, i consulenti, i fornitori di prodotti/servizi e in generale i partner (es. associazione temporanea d'impresa) devono essere selezionati secondo i seguenti principi:

- selezionare in base alla capacità di offerta in termini di qualità, innovazione e costi;
- riconoscere compensi esclusivamente a fronte di una idonea giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- in genere nessun pagamento può essere effettuato in contanti e, nel caso di deroga, gli stessi pagamenti dovranno essere opportunamente autorizzati; in ogni caso i pagamenti devono essere effettuati nell'ambito di apposite procedure amministrative, che ne documentino la riferibilità e la tracciabilità della spesa;
- con riferimento alla gestione finanziaria, la società attua specifici controlli procedurali e cura con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell'azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale; tali controlli (ad es. l'attività di frequente riconciliazione dei dati contabili, la supervisione, la separazione dei compiti, la contrapposizione delle funzioni, in particolare quella acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale, ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

5. I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: clausole contrattuali

I contratti con Società di Service/Consulenti/Partner devono prevedere la formalizzazione di apposite clausole che regolino:

- l'impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello adottati dalla Società, nonché la dichiarazione di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello della Società stessa e nel D.Lgs. 231/01 (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o *partnership*); tale impegno potrà esser reciproco, nel caso in cui la controparte abbia adottato un proprio e analogo codice di comportamento e Modello;
- le conseguenze della violazione delle norme di cui al Modello, al Codice Etico (es. clausole risolutive espresse, penali);
- l'impegno, per società di service/consulenti/partner anche stranieri, a condurre la propria attività in conformità a regole e principi analoghi a quelli previsti dalle leggi dello Stato (o degli Stati) ove gli stessi operano, con particolare riferimento ai reati di corruzione, riciclaggio e terrorismo e alle norme che prevedono una responsabilità per la persona giuridica (*Corporate Liability*), nonché ai principi contenuti nel Codice Etico finalizzati ad assicurare il rispetto di adeguati livelli di etica nell'esercizio delle proprie attività.

6. I rapporti con Clienti: principi generali di comportamento

I rapporti con i clienti devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto del Codice Etico, del presente Modello, delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, che prendono in considerazione gli elementi qui di seguito specificati:



- accettare pagamenti in contanti (e/o altra modalità non tracciate) solo nei limiti consentiti dalla legge;
- concedere dilazioni di pagamento solamente a fronte di accertata solvibilità;
- rifiutare le vendite in violazione di leggi/regolamenti internazionali, che limitano l'esportazione di prodotti/servizi e/o tutelano i principi della libera concorrenza;
- praticare prezzi in linea con i valori medi di mercato. Fatte salve le promozioni commerciali e le eventuali donazioni, a condizione che entrambe siano adeguatamente motivate/autorizzate.

**SEZIONE III****L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)****1. Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di amministrazione della Società ha nominato un Organismo di Vigilanza monocratico.

2. Durata in carica, decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza può restare in carica anche tre esercizi ed è rieleggibile. Esso è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza esclusivamente professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza non costituisce ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di amministrazione può revocare, con delibera consiliare, l'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, l'OdV revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce invece causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:



- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p., ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi a mezzo di raccomandata A.R. o a mezzo pec al Presidente del Consiglio di amministrazione, che riferirà in Consiglio di amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà provvedere a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento verrà successivamente trasmesso al Consiglio di amministrazione per la relativa presa d'atto.

3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato in generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

- verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi sociali deputati;
- coordinarsi con il *management* aziendale (in particolar modo con il Responsabile Risorse Umane) per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando le competenze aziendali per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con il responsabile Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;



- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV è dotato di un generale potere ispettivo ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con le Società di Service, con i Consulenti e con i Partners che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società.
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. con la funzione Legal per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole *standard* dirette a garantire la Società dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con la funzione Risorse Umane per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- indicare al *management*, coordinandosi con la funzione Amministrazione, le opportune integrazioni ai sistemi di gestione dei flussi finanziari (sia in entrata che in uscita) già presenti nella Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- coordinarsi con la funzione Amministrazione per il monitoraggio degli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione di reati societari.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Direzioni/Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente del Consiglio di amministrazione.

Qualora l'Organismo di Vigilanza concorra nel compimento di taluni reati presupposto, al ricorrere dei requisiti prescritti dalla disciplina penalistica, l'Organismo risponderà a titolo di concorso nel reato.



4. Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, verso il Presidente del CdA/Datore di Lavoro, ai quali l'OdV si rivolgerà tempestivamente ognqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa ad un'area sensibile di cui al D.Lgs. 231/2001;
- la seconda, su base annuale, con un rapporto scritto verso il Consiglio di amministrazione ed il Collegio sindacale.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

Annualmente, l'OdV presenterà agli Organi societari, ovvero al Cda ed al Collegio sindacale, il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

Il Presidente del CdA e/o Datore di Lavoro ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV è domiciliato presso la sede della Società ove viene ricevuta e custodita ogni corrispondenza allo stesso indirizzata e dispone di una casella di posta elettronica all'indirizzo dedicato organismodivigilanza@csmtube.com.

In ogni caso, fatte salve le specifiche prescrizioni dettate in materia di Whistleblowing, valgano al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nell'ambito del "Sistema Disciplinare";
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed 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 e/o in mala fede;
- la segnalazione dovrà essere preferibilmente in forma non anonima e potrà essere inoltrata attraverso vari canali, tra i quali la posta elettronica all'indirizzo dedicato;
- eventuali segnalazioni anonime circostanziate (e, pertanto, contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione per approfondimenti;
- oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

CSM TUBE spa

Modello di organizzazione e gestione art. 6, comma 3, D.Lgs. 08 giugno 2001, n. 231



- ❖ 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;
- ❖ le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- ❖ i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- ❖ le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ❖ l'evidenza di qualunque criticità o conflitto di interesse sorto nell'ambito del rapporto con la PA;
- ❖ eventuali situazioni di irregolarità o anomalie riscontrate da coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento di attività sensibili (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.);
- ❖ ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative alle norme in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, verifiche tributarie, INPS, ecc.) nel caso in cui il verbale conclusivo evidenziasse criticità a carico dell'azienda (trasmissione a cura del responsabile della funzione coinvolta);
- ❖ verbali e rapporti di audit di terza parte, da cui emergono elementi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ❖ informazioni relative alla tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro e dell'ambiente (lista infortuni, verbale incidente, nuove nomine, ispezioni particolari, budget e piano avanzamento ecc.).

Ulteriori flussi informativi verranno definiti dall'OdV di concerto con le funzioni aziendali competenti alla loro trasmissione, oltre a quelli definiti nel prosieguo del presente documento.

6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello saranno conservati dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *data base* sarà consentito esclusivamente al Presidente del Consiglio di amministrazione ed al Datore di Lavoro.

Segue un elenco esemplificativo delle informazioni particolari da conservarsi nel database:

- ogni informazione utile riguardante le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- (eventuali) prospetti riepilogativi degli appalti o delle concessioni dei quali la Società è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;
- (eventuali) notizie e documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- 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 di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello o del Codice Etico con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;



- i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- il sistema aggiornato di deleghe e procure;
- i verbali e i rapporti degli *audit* di terza parte;
- i documenti rilevanti predisposti dall'organizzazione preposta alla tutela della sicurezza, della salute e dell'igiene sui luoghi di lavoro (documenti di valutazione dei rischi, nomine degli RSPP, dei medici competenti, procedure d'emergenza, ecc.) e per l'ambiente (richieste di autorizzazioni, AIA, formulari, etc.).

7. Qualificazione soggettiva dell'ODV ai fini privacy

Il Garante per la Protezione dei Dati Personalni ha ritenuto che, in ragione del trattamento dei dati personali che l'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate all'ODV comporta (quale, ad esempio, l'accesso alle informazioni acquisite attraverso flussi informativi o le segnalazioni di cui infra) la Società, fermo restando in capo alla stessa la titolarità del trattamento dati ai sensi del GDPR, debba designare - nell'ambito delle misure tecniche e organizzative da porre in essere in linea con il principio di accountability (art. 24 del GDPR) - i singoli membri dell'ODV quali soggetti "autorizzati" al trattamento (artt. 4, n. 10, 29, 32 par. 4 GDPR e anche art. 2- quaterdecies del Codice della Privacy). Tali soggetti, in relazione al trattamento dei dati ricevuti, devono attenersi alle istruzioni impartite dal titolare affinché il trattamento avvenga in conformità ai principi stabiliti dall'art. 5 del GDPR.

Il titolare a sua volta è tenuto ad adottare le misure tecniche e organizzative idonee a garantire la protezione dei dati trattati, assicurando contestualmente all'ODV l'autonomia e l'indipendenza rispetto agli organi di gestione societaria nell'adempimento dei propri compiti secondo le modalità previste dalla citata normativa.

**SEZIONE IV****LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO****1. Premesse**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

2. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello ed i successivi aggiornamenti verranno comunicati a tutte le risorse presenti in azienda al momento della loro approvazione.

Ai nuovi assunti ed ai soggetti che per la prima volta ricoprono una carica sociale, invece, verrà consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

3. La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è svolta in maniera differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, devono essere garantiti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

- Apicali, Odv ed Organi Sociali;
- Dipendenti che operano in aree sensibili;
- Dipendenti che non operano in aree sensibili.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello di organizzazione gestione e controllo, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'OdV.



CSM TUBE



4. Informazione ai Consulenti ed ai Partners

I Consulenti ed i Partners devono essere informati del contenuto del Modello di CSM TUBE, a cui il loro comportamento deve conformarsi.

**SEZIONE V****IL SISTEMA SANZIONATORIO****1. Premessa**

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione da parte dei Destinatari delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In ogni caso la Corte Costituzionale con sentenza n. 220/1995 ha statuito che l'esercizio del potere disciplinare riferito allo svolgimento di un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzionalità, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorietà, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato (formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento)

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi compresi protocolli, procedure o altre istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società, in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, rimesso alla Funzione e/o agli organi sociali competenti.

2. Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale Dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del Dipendente - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte (Codice Etico, Protocolli di prevenzione, eccetera), costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un Dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL.

Al personale Dipendente (salvo specifiche eccezioni e differenze specificamente illustrate) possono essere comminate le seguenti sanzioni:



- a) Richiamo verbale;
- b) Richiamo o rimprovero scritto;
- c) Multa;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) Licenziamento;
- f) Risoluzione del contratto di lavoro.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- a) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il Dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- b) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo scritto il Dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria, il Dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero scritto;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa;
 - violi le procedure aziendali concernenti la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettui false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico;
- e) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento o della risoluzione del contratto di lavoro il Dipendente che:
 - eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;



- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non potrà in ogni caso adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del Dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale Dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

3. Sanzioni per i lavoratori con la qualifica di Dirigenti

L'inosservanza - da parte dei Dirigenti - delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale Dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) Sospensione dal lavoro;
- b) Licenziamento.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

4. Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.



5. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di amministrazione, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea, su proposta del Consiglio di amministrazione.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente i Soci, affinché provvedano a promuovere le conseguenti iniziative, oppure il Collegio sindacale a che provveda ai sensi dell'art. 2409 c.c. (ad esempio, nel caso in cui gli amministratori siano anche soci della società).

6. Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte dell'OdV, uno qualsiasi tra gli Amministratori informa il Consiglio di amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico dell'OdV e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

7. Misure nei confronti di eventuali Società di Service, dei Consulenti e dei Partners

Ogni violazione da parte delle Società di Service, dei Consulenti o dei Partners delle regole di cui al presente Modello o del Codice Etico agli stessi applicabili o la commissione dei Reati 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.

**PARTE SPECIALE****SEZIONE I****IL MODELLO DI CSM TUBE S.P.A.****1. La Società e la sua attività**

La Società è stata costituita in data 1.06.1993 ed iscritta nel registro delle Imprese di Treviso-Belluno in data 1.06.1993 al numero REA 212725, C.F. e P.IVA 02478770262, ed è attiva nella produzione di tubo in acciaio inossidabile in barre e bobine a partire da nastro già tagliato a misura.

La Società è partecipata da CSM HOLDING S.P.A., che ne detiene per intero il capitale sociale, e fa parte del Gruppo CSM. A tale Gruppo appartiene anche la società CSM MACHINERY S.R.L. (che sviluppa e produce macchinari per la produzione di resistenze elettriche e tubi in acciaio inossidabile di piccolo diametro e spessore) controllata al 100% sempre da CSM HOLDING S.P.A.. CSM MACHINERY è una società con cui CSM TUBE SPA ha instaurato plurimi rapporti contrattuali.

CSM TUBE è una società che ha iniziato la propria attività con una sola linea di produzione di tubi in acciaio inossidabile elettrouniti di piccolo diametro e spessore sottile, con una produzione annua di 2,5 milioni di metri in tre diametri (7,5 - 9,5 - 10,0 mm). Anno dopo anno ha visto accrescere il numero di linee e diversificare la tipologia di prodotti.

La capacità produttiva attuale è di circa 70 milioni di metri all'anno, 60 differenti diametri di tubo compresi tra 5 e 32 mm e spessori che variano da 0,3 a 2,0 mm. All'incremento della gamma di diametri e spessori si è aggiunta, già dal 2000, la possibilità di fornire tubi trattati termicamente in atmosfera controllata, in rotoli oppure in barre raddrizzate e tagliate a misura in lunghezze fino a 20 metri.

CSM TUBE produce nel rispetto degli standard internazionali previsti per le differenti tipologie di prodotto e per i differenti utilizzi finali.

L'attività principale viene svolta dalla Società presso il suo stabilimento sito in Cimavilla di Codognè, via del lavoro 60. A tale civico si aggiungono i seguenti:

- Civico n. 62 reparto per il taglio del tubo;
- civico n. 64 due linee di martellatura;
- civici nn. 58-58a-58b sono destinati al deposito del prodotto finito;
- civici nn. 66-68-70 sono destinati allo stoccaggio della materia prima (coils di acciaio inox).

La Società ha conseguito le seguenti certificazioni:

- UNI ISO 9001:2015 – Sistema di gestione per la Qualità;
- UNI ISO 14001:2015 – Sistema di gestione ambientale;
- UNI ISO 45001:2018 – Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro;
- UNI PDR 125:2022 – Certificazione parità di genere.

Organi sociali e di controllo

- ✓ Assemblea soci;
- ✓ Consiglio di amministrazione costituito da n. 3 membri;
- ✓ Collegio sindacale;
- ✓ Revisore dei conti.



Partecipazioni in altre società

La Società detiene:

- il 100% del capitale sociale della società di diritto americano CSM TUBE USA INC;
- il 99,98% del capitale sociale della società di diritto brasiliano CSM TUBE DO BRASIL LTDA;
- il 100% del capitale sociale della società di diritto tedesco CSM TUBE DEUTSCHLAND GMBH.

Tali partecipazioni assumono rilievo anche sotto il profilo della responsabilità 231. L'area sensibile individuata quale area rilevante è l'area n. 16 "Gestione dei rapporti Intercompany", che trova rilevanza nella Parte Speciale dedicata ai Reati societari, Reati Tributari e Reati di riciclaggio ed Autoriciclaggio.

Il fatto, poi, che le società controllate abbiano sede all'estero assume rilievo anche per quanto riguarda i reati commessi all'estero ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001.

In ragione di quanto sopra rilevato è opportuno evidenziare quanto segue.

– **Reati di gruppo**

Le società capogruppo e le altre società facenti parte del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una controllata, purché nella consumazione concorra una persona fisica che agisca per conto della capogruppo perseguitando anche l'interesse della stessa capogruppo (Cass. pen., 2016, n. 52316; Cass. pen., 2011, n. 24583).

Questi gli elementi che devono sussistere per riconoscere anche la responsabilità 231 di una società appartenente al medesimo gruppo:

- a) commissione del reato presupposto;
- b) commissione del reato presupposto da parte di una persona fisica che abbia con l'ente rapporti di tipo organizzativo funzionale, che rivesta una posizione qualificata all'interno dell'ente. La Holding (o altre società del gruppo) può rispondere ma è necessario che il soggetto che agisce per conto delle stesse concorra con il soggetto che commette il reato;
- c) commissione del reato presupposto nell'interesse od a vantaggio del singolo ente della cui responsabilità da reato si discuta.

– **Reati commessi all'estero**

Per quanto riguarda i reati commessi all'estero, la relativa disciplina è dettata dall'art. 4 d.lgs. 231/2001. Per stabilire quando un reato sia stato commesso in Italia o all'estero, il d.lgs. 231/2001 non pone alcuna regola particolare: dovrà farsi riferimento, per stabilire quando un reato sia stato commesso nel territorio dello Stato, all'art. 6 c.p., in virtù del quale è sufficiente che solo una parte (anche minima) dell'azione o della omissione sia commessa in Italia per attrarre l'intero fatto nell'ambito della giurisdizione del nostro Stato.

L'art. 4, comma 1, d.lgs. 231/2001 espressamente prevede che *"nei casi e nelle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9, e 10 del codice penale, gli enti aventi sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi - integralmente - all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto"*.

Alla luce di quanto sinora esposto, pertanto, i presupposti richiesti perché l'art 4 d.lgs. 231/2001 trovi applicazione sono i seguenti:

- i. il reato sia commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
- ii. l'ente abbia la sede principale in Italia;



- iii. l'ente possa rispondere alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- iv. se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- v. nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si proceda contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- vi. il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale si trovi nel territorio dello Stato.

Un' ulteriore ipotesi idonea a configurare la responsabilità di una holding italiana per un reato commesso all'estero è quella in cui tale reato si sia perfezionato nell'ambito di un gruppo di imprese.

Ciò premesso, al fine di configurare responsabilità per reato commesso all'estero in un gruppo societario è necessario richiamare l'attenzione su tre ipotesi astrattamente configurabili:

I) doppia condotta penalmente rilevante nella holding /controllante e nella controllata.

II) reato commesso solo nella società di vertice, anche se nell'interesse della controllata (risalita della responsabilità dall'alto verso il basso);

III) condotta criminosa che si colloca tutta nell'ambito di una controllata ma nell'interesse della controllante (risalita della responsabilità dal basso verso l'alto).

La prima ipotesi, a mero titolo esemplificativo, potrebbe configurarsi nel caso in cui un vertice della capogruppo italiana istighi ovvero induca un esponente della controllata a corrompere un pubblico ufficiale dello stato estero per l'acquisizione di un appalto.

In tale caso è indubbia la configurazione del concorso di persone di cui all'art. 110 c.p., con perseguitabilità in Italia di entrambi gli esponenti aziendali - per il reato ivi perfezionato - e della società avente in Italia la propria sede principale - per la responsabilità amministrativa da quest'ultimo discendente.

Medesima situazione potrebbe verificarsi nel caso in cui l'esponente aziendale della controllata con sede all'estero abbia concorso con l'esponente aziendale della holding italiana alla commissione di un reato in Italia.

Una seconda ipotesi potrebbe invece verificarsi qualora l'amministratore della holding corrompa un pubblico ufficiale allo scopo di far ottenere il rinnovo di un appalto ad una società del gruppo.

Il vulnus della questione si incentra sulla sussistenza del requisito dell'interesse o del vantaggio in capo alla società per la quale opera il soggetto autore del reato, tenuto conto che il risultato economico cui è finalizzata la condotta rientra nella sfera di un'altra società (sia pure controllata). La Giurisprudenza ha risolto la questione rilevando che il reato può anche essere caratterizzato da un interesse misto, all'interno de quale potrebbe persino prevalere l'utilità di un terzo.

Ad assumere rilievo sarebbe, invece, l'interesse a tutelare il valore della propria partecipazione azionaria nella controllata.

La terza ipotesi, speculare alla precedente, riguarda il caso di una responsabilità della società capogruppo per reati commessi da soggetti della controllata. La responsabilità all'interno dei gruppi societari può, invece, "facilmente trasmigrare facendo ricorso alla figura dell'amministratore di fatto, oggi definita dall'art. 2639 c.c. (estensione delle qualifiche soggettive)". Potrebbero prospettarsi due casi: i) l'amministratore della holding, contemporaneamente coamministratore o dirigente "di diritto" della società controllata; ii) amministratore della holding qualificato come amministratore di fatto di una controllata operativa.

Dunque, l'unica ipotesi in cui sicuramente si accerterà una risalita di responsabilità dal basso verso l'alto è quella in cui la capogruppo eserciti di fatto poteri nel settore del rischio penale delle controllate: in questo caso sarebbe



inevitabile farne discenderne una responsabilità amministrativa nel caso in cui venisse commesso un reato da soggetti della controllata.

Al di là delle ipotesi sopra riportate, quella più rilevante riguarda un reato-presupposto consumato integralmente all'estero da un'autonoma società estera controllata da una capogruppo situata in Italia. In questi casi, la valutazione in termini di responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 è la seguente: l'ente sedente in Italia potrà rispondere solo quando sia dimostrato il concorso ad opera di un suo esponente nell'illecito commesso in tutto o in parte all'estero. Se il contributo partecipativo è avvenuto all'estero, allora per incardinare la giurisdizione del giudice italiano occorrerà l'integrazione delle condizioni di cui all'art. 4 d.lgs. n. 231/2001; se avvenuto in Italia, il reato dovrà ritenersi commesso nel territorio nazionale con conseguente piena cognizione del giudice penale italiano.

Sull'altro versante, una società avente la sua sede principale al di fuori dei confini nazionali non potrà essere chiamata a rispondere in Italia di un reato commesso all'estero.

2. L'adozione del Modello e le successive modifiche

La Società ha dapprima adottato un Modello per la prevenzione dei reati presupposto di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per poi - consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nell'intero contesto aziendale - ha quindi approvato, con delibera del Consiglio di amministrazione, il presente Modello. Ciò sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di gestione aziendale e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- promuovere l'attenzione e la particolare sensibilità della Società verso le tematiche di *compliance* normativa.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, e, più in generale, per l'intero Consiglio di Amministrazione, per i Dirigenti e, in ogni caso, per tutti coloro che rivestono, in CSM TUBE, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), nonché per i dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società.

Il Consiglio di amministrazione ha infatti approvato il presente Modello impegnandosi ciascun membro del Consiglio al rispetto dello stesso. Il CdA contestualmente all'approvazione del presente documento ha provveduto ad istituire il proprio Organismo di Vigilanza, attribuendo allo stesso il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.



Essendo il Modello un *“atto di emanazione dell’organo dirigente”* (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma I, lettera a del D.Lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di amministrazione.

3. Elementi fondamentali del modello

Gli elementi fondamentali sviluppati da CSM TUBE nella definizione del Modello, nel prosieguo dettagliatamente trattati, possono essere così riassunti:

- un’attività di individuazione dei processi e delle attività a rischio di commissione del reato (processi e attività “sensibili”) - nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le occasioni, le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi, degli specifici standard di controllo e delle eventuali azioni correttive da attuare, formalizzata anche nel documento denominato “Rapporto di Risk Assessment” allegato al presente Modello Organizzativo (Allegato 3);
- la descrizione di specifiche misure di prevenzione dei reati poste a presidio delle attività e dei processi sensibili, formalizzata nelle sezioni di Parte speciale dedicate a ciascuna delle macro-categorie di reato, declinate nel Capo I, Sez. III D.Lgs. 231/2001, risultate rilevanti nella realtà aziendale, che rinvia ai Protocolli di Prevenzione e Gestione di cui all’Allegato 1;
- l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello in conformità al Decreto;
- un sistema sanzionatorio volto a garantire l’efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- la previsione di un’attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

In sintesi, il Modello si compone di:

- Parte Generale;
- Parte Speciale per la prevenzione dei reati;
- Allegato 1 - Protocolli di Prevenzione e Gestione;
- Allegato 2 - Codice Etico, con allegato il Codice Condotta fornitori;
- Allegato 3 - Rapporto di Risk Assessment;
- Allegato 4 - Organigramma aziendale;
- Allegato 5 – Catalogo Reati presupposto.

4. Codice Etico

La Società, sensibile all’esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, con delibera aveva già adottato il Codice Etico, anche facendo riferimento alle “Linee Guida”, con il quale si è inteso affermare l’impegno ad attuare, in maniera coerente, le più alte norme etiche e giuridiche.

Il Codice Etico - allegato 2 al presente Modello Organizzativo - sancisce una serie di regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con esso rapporti.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell’ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.



Il Codice Etico afferma comunque principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo dunque un elemento ad esso complementare.

Al Codice Etico è allegato il codice di condotta fornitori.

5. Il Whistleblowing

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 2023 rubricato *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, che ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati.

Per “whistleblowing” si intende qualsiasi segnalazione circostanziata, riguardante sospette condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, o di violazioni o altri illeciti, come meglio descritti nella procedura approvata dalla Società.

Le segnalazioni, dalle quali non è possibile ricavare l’identità del segnalante, sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nell’apposita procedura, a cui si rinvia per una disamina completa ed approfondita.

Secondo il D.Lgs. n. 24 del 2023 i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, i cc.dd. Segnalanti, sono:

- ✓ gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società (i cc.dd. Organi Sociali, es. Assemblea, Consiglio di amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);
- ✓ i lavoratori subordinati della Società;
- ✓ i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ✓ i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Società;
- ✓ i liberi professionisti ed i consulenti che operano per la Società;
- ✓ i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società.

Al fine di consentire dette segnalazioni, la norma prevede l’istituzione di uno o più canali idonei a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nelle operazioni di gestione della segnalazione. Le specifiche regole e modalità volte a garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante sono indicate dettagliatamente nell’apposita procedura adottata dalla Società.

Orbene, il Destinatario delle segnalazioni è l’organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni potranno essere inviate a quest’ultimo tramite l’apposita piattaforma accessibile tramite il sito istituzionale della Società.

Sempre a tutela della riservatezza del segnalante, è prevista inoltre l’applicabilità del sistema disciplinare di cui al presente Modello Organizzativo, anche nei confronti di chi viola le misure a tal fine preposte.

Il sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, è costituito da:

- tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- tutela da eventuali ritorsioni adottate dalla Società in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata;



- limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Il sistema disciplinare di cui al presente Modello, infine, è applicabile anche a coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

6. Percorso Metodologico di Definizione del Modello: individuazione delle attività e dei processi a rischio – valutazione e individuazione dei presidi

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto ad un'analisi dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e del contesto nel quale essa è chiamata ad operare.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa.

Successivamente, la Società ha proceduto all'individuazione delle attività e dei processi a rischio di commissione del reato, nonché delle attività e dei processi nell'ambito dei quali possono essere realizzate condotte strumentali/funzionali alla commissione degli illeciti, sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Per ogni attività e processo sensibile sono stati altresì individuati ed analizzati dal punto di vista documentale gli elementi ed i sistemi di controllo già implementati dalla Società, al fine di valutare l'idoneità degli stessi a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di verificare l'esigenza di istituire nuovi e più efficaci presidi.

7. Approvazione ed Aggiornamento del Modello Organizzativo

Il Modello – in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001 - è un «atto di emanazione dell'organo dirigente» e, in quanto tale, viene approvato dal Consiglio di amministrazione.

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di amministrazione di CSM TUBE come indicato nella cronologia in epigrafe, e sarà suscettibile di modifiche e integrazioni secondo le medesime modalità.

La Società e l'ODV verificano, ciascuno per quanto di competenza, la necessità o l'opportunità di procedere ad aggiornamenti del Modello. L'ODV formula all'uopo proposte al C.d.A.

L'aggiornamento del Modello va valutato in particolare al verificarsi delle seguenti circostanze:

- che siano intervenute nuove leggi o modifiche normative rilevanti rispetto all'attività della Società;
- che siano sopravvenute esigenze aziendali derivanti da mutamenti dell'organizzazione societaria e/o del perimetro dell'attività sociale, o nelle modalità di svolgimento di quest'ultima;
- che siano state riscontrate significative violazioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia e/o l'incoerenza ai fini della prevenzione della commissione dei Reati Presupposto.

Eventuali aggiornamenti del Modello di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessari competono all'approvazione del Consiglio di amministrazione.



Sono in ogni caso considerati aggiornamenti di carattere sostanziale quelli che riguardano la previsione di nuovi rischi o la modifica / integrazione della previsione di rischi esistenti.

Gli aggiornamenti del Modello che non rivestono carattere sostanziale possono essere effettuati dagli Amministratori Esecutivi, nell'ambito delle rispettive deleghe, con impegno a riferire al Consiglio di amministrazione, sempre che gli stessi non ritengano opportuno sottoporre la decisione all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

L'adozione di nuovi Protocolli di Prevenzione Gestione ("PPG") oppure di nuove procedure a cui i primi rinviano, nonché la modifica e/o abrogazione dei singoli PPG è di pertinenza degli Amministratori Esecutivi della Società, nell'ambito delle deleghe ad essi conferite, sempre che gli stessi non ritengano opportuno sottoporre la decisione all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

Ogni aggiornamento del Modello e/o dei PPG/Procedure deve essere comunicato all'ODV.

8. Sistema di controllo interno alla Società

Come sopra evidenziato, nella predisposizione del Modello e sulla base dei Processi aziendali risultati Sensibili, la Società ha riesaminato gli elementi e i sistemi di controllo in essere al fine di valutare l'idoneità degli stessi a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di verificare l'esigenza di istituire nuovi e più efficaci presidi.

In generale, il sistema di controllo esistente, che coinvolge ogni settore dell'attività sociale, è risultato in grado di garantire – attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo – un opportuno livello di *compliance* normativa.

In particolare, le componenti del sistema di controllo sono:

- il Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure, che garantisce coerenza tra l'attribuzione formale dei poteri e il sistema organizzativo e gestionale adottato dalla Società, anche attraverso la segregazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio;
- l'adozione di procedure gestionali ed operative nonché quelle adottate in virtù del Sistema di Gestione integrato certificato ai sensi della 9001 (Qualità), 14001 (Ambiente) e 45001 (salute e sicurezza sul lavoro), tutte procedure menzionate nei relativi Protocolli di Prevenzione e Gestione ("PPG");
- gli stessi Protocolli di Prevenzione e Gestione (PPG);
- l'implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al *business*.



SEZIONE II

1. REATI PRESUPPOSTO

All'esito dell'analisi della realtà operativa della scrivente Società sono emerse, quali categorie di reati presupposto, che potenzialmente e/o in astratto potrebbero impegnare la sua responsabilità, le seguenti:

1. Delitti contro la Pubblica Amministrazione: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24); Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter) e Reati transnazionali (art. 10, Legge 10 marzo 2006 n. 146);
4. Reati societari (art. 25 ter);
5. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinqueis);
6. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 25 septies);
7. Delitti di contraffazione-Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 25 bis e 25 novies);
8. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis.1);
9. Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio (art. 25 octies);
10. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contranti (art. 25 octies 1);
11. Reati tributari (art. 25 quinqueisdecies);
12. Reati ambientali (art. 25 undecies);
13. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
14. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
15. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25- terdecies)
16. Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies).

Non sono emerse, quali categorie di reato presupposto che potrebbero impegnare la responsabilità della Società, le seguenti:

- Falsità in strumenti e segni di riconoscimento, salvo i reati di cui agli artt. 473 c.p. (art. 25 bis).
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1).
- Abusi di mercato (art. 25 sexies).
- Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse (art. 25 quaterdecies).
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies).
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodecimies);
- Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies).

Per ciascuna delle categorie di reati-presupposto considerata rilevante per la Società sono state individuate nei paragrafi seguenti le attività a rischio, nello svolgimento delle quali è astrattamente possibile che venga commesso uno dei reati sopra descritti.

2. AREE SENSIBILI

Nell'ambito delle attività svolte dalla Società sono state individuate le seguenti Aree Sensibili, la cui mappatura è contenuta nel documento denominato "Rapporto di Risk Assessment", allegato al presente documento.



RAPPORTI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	
1A	GESTIONE RICHIESTA PROVVEDIMENTI ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI PUBBLICI PER L'OTTENIMENTO DI AUTORIZZAZIONI, LICENZE E CONCESSIONI PER L'ESERCIZIO DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI)
1 B	FINANZIAMENTI PUBBLICI (GESTIONE DEI PROCEDIMENTI VOLTI A CONSEGUIRE EROGAZIONI, CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E FINANZIAMENTI PUBBLICI)
1 C	VERIFICHE ISPETTIVE (GESTIONE DEI RAPPORTI CON FUNZIONARI PUBBLICI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI VERIFICA ISPETTIVA E DI CONTROLLO EFFETTUATE DALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)
2	GESTIONE ADEMPIMENTI TRIBUTARI (ES. PREDISPOSIZIONE DELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI O DEI SOSTITUTI DI IMPOSTA)
CONTENZIOSO	
3	GESTIONE CONTENZIOSI ED ACCORDI TRANSATTIVI
ACQUISTI	
4A	SELEZIONE FORNITORI/CONSULENTI, NEGOZIAZIONE E STIPULA DEI RELATIVI CONTRATTI PER GLI APPROVVIGIONAMENTI DI BENI E SERVIZI E CONSULENZE
4 B	CONTABILITÀ FORNITORI-FATTURAZIONE PASSIVA
VENDITE	
5A	GESTIONE OFFERTE, NEGOZIAZIONE, STIPULA ED ESECUZIONE DI CONTRATTI DI VENDITA CON SOGGETTI PRIVATE
5 B	CONTABILITÀ CLIENTI-FATTURAZIONE ATTIVA
5 C	AGENTI: SELEZIONE E GESTIONE DEGLI AGENTI
PROPRIETA' INTELLETTUALE	
6	PREDISPOSIZIONE/AGGIORNAMENTO DEL CATALOGO PRODOTTI E/O DI ALTRO MATERIALE PROMOZIONALE-ETICHETTATURA PRODOTTI-MARCHI E BREVETTI
SPONSORIZZAZIONI-OMAGGI-LIBERALITÀ'	
7	OMAGGI E SPONSORIZZAZIONI
RISORSE FINANZIARIE	



8	GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI
AMBIENTALE	
9	GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA AMBIENTALE
SICUREZZA SUL LAVORO	
10	GESTIONE SISTEMA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (D.Lgs. 81/2008)
GESTIONE PERSONALE	
11 A	SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEL PERSONALE
11 B	GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE
11 C	SPESE DI RAPPRESENTANZA E NOTE SPESE
COMUNICAZIONI SOCIALI-ADEMPIMENTI SOCIETARI	
12	PREDISPOSIZIONE DI BILANCI, RELAZIONI E COMUNICAZIONI SOCIALI IN GENERE
13	GESTIONE DEI RAPPORTI CON IL REVISORE LEGALE DEI CONTI, IL COLLEGIO SINDACALE
14	GESTIONE SOCIALE: GESTIONE DEI CONFERIMENTI, DEGLI UTILI, DELLE RISERVE, OPERAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI E SUL CAPITALE
15	GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI AL FUNZIONAMENTO DEGLI ORGANI SOCIALI (ASSEMBLEA DEI SOCI, CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, COLLEGIO SINDACALE)
RAPPORTI INTERCOMPANY	
16	GESTIONE DEI RAPPORTI INTERCOMPANY: (I) GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI; (II) DESIGNAZIONE MEMBRI DEGLI ORGANI SOCIALI IN SOCIETÀ DEL GRUPPO DA PARTE DELLA CAPOGRUPPO; (III) TRANSAZIONI E CONTRATTUALISTICA;
IMPORT ED EXPORT	
17	OPERAZIONI CHE RILEVANO NELL'AMBITO DELL'IMPORTAZIONE/ESPORTAZIONI DI BENI PAESI EXTRA UE-RAPPORTI CON LA DOGANA-SPEDIZIONIERI DOGANALI
RISORSE INFORMATICHE	



18	GESTIONE DELLE RISORSE INFORMATICHE GESTIONE DEI SOFTWARE AZIENDALI/ GESTIONE DELLE INFRASTRUTTURE DI RETE/ GESTIONE BANCHE DATI GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI PRIVACY
----	---

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

- a) È vietato porre in essere comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal Decreto.
- b) È proibito porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate al punto a), possano potenzialmente diventarlo.
- c) Tutte le attività della Società nelle aree a rischio e le operazioni a rischio si svolgono in conformità alle leggi vigenti e alle disposizioni del Codice Etico nonché seguendo procedure organizzative improntate al principio, ove possibile, della separazione dei ruoli.
- d) Le singole fasi di dette procedure devono rispondere al requisito della tracciabilità, così da risultare individuabili, verificabili e trasparenti.
- e) Ogni violazione, deroga o scostamento dalle norme e dai protocolli del presente MOG deve essere segnalata all'OdV.
- f) All'OdV sono forniti tutti i dati, le informazioni e i report menzionati come flussi informativi verso l'OdV alla fine di ciascun paragrafo dell'allegato "Protocolli di Prevenzione e Gestione" del presente MOG da integrare con i flussi indicati nella Parte Speciale, Sezione III "Parti speciali per la prevenzione dei reati".

4. CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio a cui è esposta la Società nello svolgimento delle aree ritenute sensibili alla commissione di reati è stata effettuata tenendo conto di:

- probabilità (P) che nello svolgimento di una determinata attività aziendale possa essere commesso un reato. In particolare, per tale parametro si tiene in considerazione la frequenza con cui viene svolta l'attività, oltre ad eventuali precedenti già verificatisi;
- gravità/impatto (G) delle conseguenze che deriverebbero dalla commissione di un eventuale reato. La valutazione di tale parametro tiene conto, soprattutto delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001. In particolare, si precisa che il livello di impatto/gravità è stato calcolato tenendo conto della sanzione massima prevista dalla norma di riferimento;
- entità del rischio (R), calcolata in base alla probabilità di accadimento e alla gravità delle conseguenze del reato in caso di accadimento ($R = P \times G$);
- fattori di ponderazione del rischio [$f(p)$], in base ai quali l'entità del rischio R è ridotta, con peso diverso in relazione all'importanza del fattore sulla prevenzione del rischio / pericolo.

I fattori di ponderazione per i reati colposi considerati sono:

- l'informazione e la formazione del personale;
- nei casi dei reati ambientali e di quelli in materia di sicurezza sul lavoro: anche l'uso di dispositivi di prevenzione e protezione, oltre a tutto quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 per la salute e sicurezza sul lavoro;
- la formalizzazione, divulgazione e applicazione di procedure specifiche.



Sulla base della definizione di rischio, possiamo procedere alla sua quantificazione valutando i seguenti parametri:

R: rischio globale;

P: probabilità di accadimento;

G: gravità delle conseguenze;

essendo $R = f(P, G)$, cioè il rischio R si può esprimere come una funzione f di due variabili P e G.

Le variabili P e G possono assumere valori da 1 a 4 in relazione alla probabilità di accadimento e della gravità delle conseguenze, secondo la caratterizzazione di seguito riportata.

Probabilità di accadimento (P)

VALORE P	LIVELLO	SIGNIFICATO
1	TRASCURABILE IMPROBABILE IRRILEVANTE	Non si sono mai verificati fatti analoghi L'attività che può essere soggetta a commissione di reato non è mai svolta o è svolta molto raramente Per la gestione dell'attività che può essere soggetta a commissione di reato esistono procedure aziendali documentate e diffuse fra il personale interessato
2	BASSA POCO PROBABILE TOLLERABILE	Si è già verificato un fatto analogo L'attività che può essere soggetta a commissione di reato è svolta poco frequentemente Per la gestione dell'attività che può essere soggetta a commissione di reato esistono procedure aziendali documentate
3	MEDIA PROBABILE MODERATO	Si sono già verificati alcuni fatti analoghi L'attività che può essere soggetta a commissione di reato è svolta frequentemente Per la gestione dell'attività che può essere soggetta a commissione di reato non esiste nessuna procedura ma solo prassi aziendali
4	ALTA EFFETTIVO REALE	Rischio effettivo (esistente, concreto, reale) che l'impresa deve eliminare o neutralizzare Sono noti episodi in cui la commissione ha causato danno Il pericolo esiste e può trasformarsi in danno con una correlazione diretta Rischi con elevato livello di probabilità di impatto che rappresentano un rischio NON accettabile (Molto probabile, Intollerabile, Alto) che l'impresa deve assolutamente eliminare Si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata nella stessa azienda o in aziende simili.

**Gravità delle conseguenze (o impatto (G)**

VALORE	LIVELLO	ENTITA' SANZIONE
1	LIEVE	Da 100 a 250 Quote
2	SIGNIFICATIVO	Da 251 a 500 Quote
3	GRAVE	Da 501 a 800 Quote
4	GRAVISSIMO	Da 801 a 1000 Quote

Nel valutare la gravità dell'impatto si terrà conto del massimo edittale della sanzione pecuniaria prevista dalla norma.

In termini matematici, la funzione f può essere rappresentata nel modo seguente:

$$R = P \times G$$

Diagramma dei rischi

		RISCHIO				
		GRAVISSIMO	4	8	12	16
IMPATTO/GRAVITÀ	GRAVE	3	6	9	12	
	SIGNIFICATIVO	2	4	6	8	
	LIEVE	1	2	3	4	
PROBABILITÀ						

CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO

LIVELLO DI RISCHIO	DEFINIZIONE DEL RISCHIO RILEVATO	DANNO-IMPATTO	SIGLA
1-2	Trascurabile-Improbabile	Poco Dannoso	T
3-4	Basso-Poco probabile	Moderatamente dannoso	B
6-8	Medio-Probabile	Dannoso	M
9-12-16	Alto-Effettivo-reale	Molto Dannoso	A

Per la valutazione dei rischi si rinvia al documento "Rapporto di Risk Assessment", che costituisce l'allegato 3 al presente Modello Organizzativo.

OMISSIONIS