CDS S.r.l.
Sede Legale – Amministrativa – Operativa – Head Quarter
Via Pietro Pinton 4, 30175 – Venezia (VE)
Partita IVA e Codice Fiscale 04084580275
Reg. Imp. E C.C.I.A.A. Venezia 04084580275 – R.E.A. 364277
Capitale Sociale € 90.000,00 i.v.
Tel 041 978077 – Fax 041 5053203
cdsvigilanza@pec.it – amministrazione@cdsvigilanza.it
Codice SDI SUBM70N
Titolare Licenza di Polizia 3611/2024/I.V./P.A. Prefettura di Venezia
Lazzari Paola

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CDS SRL

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

APPROVATO DAL CDA IN DATA 22 LUGLIO 2024
ULTIMO AGGIORNAMENTO APPROVATO DAL CDA IN DATA 20 APRILE 2026

Articolo **Pagina**

PARTE GENERALE 4

1. DEFINIZIONI 6

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE 8

3. PRESUPPOSTI SOGGETTIVI E OGGETTIVI DELLA RESPONSABILITÀ 8

4. I REATI-PRESUPPOSTO DEL D. LGS. 231/2001 10

5. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE 22

6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 24

7. CDS S.R.L. 26

8. IL MODELLO ORGANIZZATIVO 27

9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 32

10. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING 42

11. IL SISTEMA SANZIONATORIO 47

12. DIFFUSIONE E FORMAZIONE 57

13. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 58

PARTE SPECIALE 59

1. INTRODUZIONE 60

2. AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO E FATTISPECIE RILEVANTI 60

3. PROTOCOLLI OPERATIVI 64

4. PROTOCOLLI GENERALI 64

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

1.1 **Codice Etico**: indica il Codice Etico adottato da CDS S.r.l., nonché allegato al presente Modello quale Allegato A

1.2 **Comportamenti Illegittimi**: indica i comportamenti di cui all'Articolo **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** che segue.

1.3 **Decreto Legislativo n. 231/2001** o **D. Lgs. 231/2001** o **Decreto**: indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

1.4 **Dipendenti**: indica tutti i lavoratori subordinati di CDS S.r.l (compresi i dirigenti) ad eccezione di dove esplicitamente indicato.

Società: indica CDS S.r.l.

1.5 **Linee Guida**: indica le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, predisposte da Confindustria nel marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

1.6 **Mappatura delle attività a rischio-reato o Matrice**: indica il documento di *Risk Assessment* contenente la mappatura delle attività sensibili e delle aree a rischio reato e custodito presso il Consiglio di Amministrazione della Società.

1.7 **Modello Organizzativo** o **Modello**: indica il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

1.8 **Organismo di Vigilanza** o **OdV**: indica l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

1.9 **Organi Sociali**: il Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori di CDS S.r.l.

1.10 **Parte Generale**: indica la parte generale del presente Modello.

1.11 **Parte Speciale**: indica la parte speciale del presente Modello.

1.12 **Procedure Aziendali**: indica le procedure aziendali adottate dalla Società quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal Modello Organizzativo.

1.13 **Processi Strumentali**: indica i processi potenzialmente strumentali/funzionali nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.

1.14 **Protocolli Operativi**: indica i protocolli operativi adottati dalla Società che individuano le modalità applicative dei principi contenuti nel Modello e i relativi presidi di controllo.

1.15 **Pubblica Amministrazione** o **P.A.**: indica le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le

Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi, le Camere di commercio, industria,artigianato e agricoltura e loro associazioni, i Ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), l'Autorità per l'energia elettrica e il gas e le Agenzie, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

(a) le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;

(b) i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;

(c) i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

(d) le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;

(e) i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;

(f) coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;

(g) i funzionari di Stati esteri;

(h) le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

1.16 **Reati**: indica i reati-presupposto ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001.

1.17 **Sistema Sanzionatorio**: indica il sistema sanzionatorio di cui all'Articolo 10 che segue, adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta indicate nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico ai fini della prevenzione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

1.18 **Destinatari**: indica i soggetti nei cui confronti le disposizioni del presente Modello sono vincolanti, tra cui il Consiglio di Amministrazione, tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), i Dipendenti, i collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza dei Soggetti Apicali.

1.19 **Soggetti Apicali**: indica i soggetti di cui all'Articolo 3.1(a) che segue.

1.20 **Soggetti Sottoposti**: indica i soggetti di cui all'Articolo 3.1(b) che segue.

1.21 **Sistema WB**: indica il sistema di *whistleblowing* di cui all'Articolo 10 che segue.

1.22 **Statuto dei lavoratori**: indica la Legge 20 maggio 1970, n. 300.

1.23 **Terze Parti**: indica tutti i soggetti diversi dai Dipendenti che prestano la propria attività in favore di CDS S.r.l. quali, ad esempio, i prestatori d'opera, anche intellettuale, i consulenti e tutti gli altri lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali di CDS S.r.l. – persone fisiche e/o persone giuridiche e/o enti – e comunque tutti i soggetti (ivi compresi i fornitori) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base di apposito accordo contrattuale..

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

2.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (il **Decreto Legislativo n. 231/2001** o **D. Lgs. 231/2001** o **Decreto**), è stato emanato in attuazione della delega di cui all'Articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

2.2 Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un nuovo regime di responsabilità – denominata "amministrativa", ma caratterizzata da profili di rilievo penale – a carico degli enti forniti di personalità giuridica[1], delle società, delle associazioni anche non riconosciute, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti[2]. Tale responsabilità va così ad affiancarsi alla responsabilità penale della persona fisica resasi materialmente responsabile della commissione di uno dei reati inclusi nel catalogo previsto dal Decreto. La responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001 si configura quale autonoma e non sussidiaria rispetto a quella dell'autore dell'illecito commesso ed è configurabile anche nel caso in cui non si addivenga all'individuazione dell'autore del medesimo illecito.

2.3 L'introduzione di una nuova e autonoma fattispecie di responsabilità "amministrativa" consente di colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati (e/o nel cui interesse gli stessi siano stati commessi) da parte delle persone fisiche.

3. PRESUPPOSTI SOGGETTIVI E OGGETTIVI DELLA RESPONSABILITÀ

3.1 L'ente è responsabile per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (i **Reati**) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

(a) 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*" (i **Soggetti Apicali**)[3];

(b) da "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza*" di uno dei soggetti apicali sopra indicati (i **Soggetti Sottoposti**)[4].

3.2 Tuttavia, l'ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi[5].

---

[1] L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:
- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

[2] L'interesse (da valutare ex ante) consiste «nella prospettazione finalistica, da parte del reo-persona fisica, di arrecare un interesse all'ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto o meno». Il vantaggio, invece, (da valutare ex post), corrisponde «all'effettivo godimento, da parte dell'ente, di un vantaggio concreto dovuto alla commissione del reato». Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 38363/2018.

[3] Si veda l'Articolo 5, comma 1, lett. a, del D. Lgs. 231/2001.

[4] Si veda l'Articolo 5, comma 1, lett. b, del D. Lgs. 231/2001.

3.3 LA CONDIZIONE ESIMENTE

(a) In caso di reato commesso da un Soggetto Apicale, l'ente non risponde se prova che[6]:

(i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

(ii) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

(iii) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;

(iv) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto alle attività di vigilanza.

(b) In caso di reato commesso da un Soggetto Sottoposto, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. 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[7].

(c) L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo consente, dunque, 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 tale modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

(d) Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001[8], si richiede che esso:

(i) individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;

(ii) predisponga specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

(iii) individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

(iv) prescriva obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;

(v) introduca un sistema idoneo volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

.

4. I REATI-PRESUPPOSTO DEL D. LGS. 231/2001

4.1 Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono espressamente elencate agli artt. 24 e seguenti del Decreto. In particolare:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]

I. Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]

II. Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]

III. Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla Legge n. 90/2024]

IV. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]

V. Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

VI. Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

VII. Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

VIII. Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

IX. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

---

[5] Si veda l'Articolo 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001.
[6] Si veda l'Articolo 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001.
[7] Si veda l'Articolo 7, commi 1 e 2, del D.Lgs. 231/2001.
[8] Si veda l'Articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001.

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

I. Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)

II. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

III. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024]

IV. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]

V. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]

VI. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

VII. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

VIII. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

IX. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024]

X. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

XI. Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

XII. Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

XIII. Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge n. 90/2024]

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

I. Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

II. Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

III. Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall´art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall´art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014)

IV. Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)

V. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]

VI. Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-bis c.p. per agevolare l´attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)

VII. Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]

I. Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

II. Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]

III. Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

IV. Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)

V. Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

VI. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]

VII. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

VIII. Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

IX. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

X. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L n. 3/2019 e dal D.L. n. 92/2024]

XI. Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019 e dalla L. 114/2024]

XII. Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

XIII. Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

XIV. Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 112/2024]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

I. Alterazione di monete (art. 454 c.p.)

II. Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)

III. Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)

IV. Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)

V. Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

VI. Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)

VII. Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)

VIII. Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)

IX. Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

X. Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

I. Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)

II. Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

III. Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

IV. Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

V. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

VI. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 206/2023]

VII. Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)

VIII. Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]

I. False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

II. Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)

III. False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L n. 69/2015]

IV. Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)

V. Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)

VI. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

VII. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

VIII. Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

IX. Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]

X. Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

XI. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

XII. Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]

XIII. Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]

XIV. Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

XV. Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) [articolo modificato dalla Legge n. 132/2025]

XVI. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 224/2023]

XVII. False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

I. Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)

II. Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)

III. Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)

IV. Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)

V. Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]

VI. Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)

VII. Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)

VIII. Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)

IX. Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.3 c.p.) [Articolo inserito dal D.L. n. 48/2025, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 80/2025]

X. Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)

XI. Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)

XII. Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)

XIII. Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)

XIV. Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)

XV. Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]

XVI. Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)

XVII. Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)

XVIII. Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)

XIX. Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)

XX. Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)

XXI. Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)

XXII. Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)

XXIII. Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)

XXIV. Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)

XXV. Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

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

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

I. Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)

II. Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)

III. Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)

IV. Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

V. Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]

VI. Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)

VII. Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]

VIII. Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)

IX. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

X. Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

I. Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018, dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 132/2025]

II. Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

I. Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

II. Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

I. Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

II. Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

I. Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

II. Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

III. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

IV. Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]

I. Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)

II. Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)

III. Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)

IV. Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023 e modificato dal D.L. 19/2024]

16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

I. Altre fattispecie

17. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (Art. 25-octies.2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 211/2025]

I. Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-bis c.p.) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 211/2025]

II. Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275-terc.p.) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 211/2025]

III. Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-quater c.p.) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 211/2025]

IV. Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina (art. 12, comma 1-bis, D.Lgs. 286/1998) [comma introdotto dal D.Lgs. n. 211/2025]

18. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023 e dalla L. n. 166/2024]

I. Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a-bis) [articolo modificato dalla Legge n. 132/2025]

II. Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)

III. Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1) [articolo modificato dalla L. 166/2024]

IV. Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2) [articolo modificato dalla L. 166/2024]

V. Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941) [articolo modificato dalla L. 166/2024]

VI. Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941) [articolo modificato dalla L. 166/2024]

VII. Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

19. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

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

20. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]

I. Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]

II. Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]

III. Delitti colposi contro l´ambiente (art. 452-quinquies c.p.)

IV. Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 137/2023 e dal Decreto Legge n. 116/2025]

V. Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)

VI. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 82/2025]

VII. Distruzione o deterioramento di habitat all´interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 82/2025]

VIII. Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)

IX. Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)

X. Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256) [articolo modificato dal Decreto Legge n. 116/2025 e modificato dalla Legge n. 147/2025]

XI. Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)

XII. Spedizione illegale di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259) [articolo modificato dal Decreto Legge n. 116/2025 e dalla Legge n. 147/2025]

XIII. Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258) [articolo modificato dal Decreto Legge n. 116/2025 e dalla Legge n. 147/2025]

XIV. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [articolo introdotto dal Decreto Legislativo n. 21/2018, modificato dal Decreto Legge n. 116/2025 e dalla Legge n. 147/2025]

XV. False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta

alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)

XVI. Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)

XVII. Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)

XVIII. Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)

XIX. Cessazione e riduzione dell´impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

XX. Abbandono di rifiuti in casi particolari (D.Lgs. n.152/2006, art. 255-bis [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025 e modificato dalla Legge n. 147/2025]

XXI. Abbandono di rifiuti pericolosi (D.Lgs. n.152/2006, art. 255-ter) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]

XXII. Combustione illecita di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 256-bis) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]

XXIII. Aggravante dell'attività d'impresa (D.Lgs. n.152/2006, art. 259-bis) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025 e modificato dalla Legge n. 147/2025]

XXIV. Impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]

XXV. Omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]

21. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]

I. Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 211/2025]

II. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 187/2024]

22. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

I. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

23. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

I. Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)

II. Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

24. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

I. Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)

II. Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)

III. Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)

IV. Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)

V. Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)

VI. Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

VII. Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

VIII. Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. n. 87/2024]

25. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]

I. Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. n. 141/2024)

II. Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. n. 141/2024)

III. Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. n. 141/2024)

IV. Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. n. 141/2024)

V. Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. n. 141/2024)

VI. Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. n. 141/2024)

VII. Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. n. 141/2024)

VIII. Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. n. 141/2024)

IX. Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. n. 141/2024)

X. Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 D.Lgs. n. 141/2024)

XI. Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. n. 141/2024) [articolo modificato dal D.Lgs. 81/2025]

XII. Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. n. 504/1995)

XIII. Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.Lgs. n. 504/1995)

XIV. Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995)

XV. Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995)

XVI. Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995)

XVII. Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. n. 504/1995)

XVIII. Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995)

26. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]

I. Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)

II. Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)

III. Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)

IV. Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)

V. Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)

VI. Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)

VII. Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)

VIII. Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)

IX. Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

27. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

I. Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)

II. Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

28. Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025]

I. Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)

II. Divieto di combattimenti tra animali (art. 544-quinquies c.p.)

III. Spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-quater c.p.)

IV. Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.)

V. Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.)

29. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

I. Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)

II. Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)

III. Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)

IV. Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell´ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)

V. Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

VI. Frode nell´esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

VII. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

VIII. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 206/2023]

IX. Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

30. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

I. Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)

II. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)

III. Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)

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

V. Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

VI. Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

VII. Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)

31. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

I. Responsabilità dell'ente (art.34 D.Lgs. 129/2024)

II. Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114)

III. Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114)

IV. Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114)

(a) **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 (art. 25-

5. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

5.1 Le sanzioni previste dal Decreto a carico della Società relative alla commissione o tentata commissione dei Reati possono consistere in:

(a) **sanzione pecuniaria**[9] (e sequestro conservativo in sede cautelare) – la sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato sulle "quote" che possono essere inflitte in numero non inferiore a 100 (cento)

e non superiore a 1000 (mille)[10]. Ciascuna quota ha un importo variabile tra un minimo e un massimo. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto di criteri oggettivi legati alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la

9 Si vedano i singoli Articoli del D.Lgs. 231/2001 relativi alle fattispecie di reato-presupposto.

10 Si veda l'Articolo 10, comma 2 del D. Lgs. 231/2001.

commissione di ulteriori illeciti, nonché di criteri soggettivi legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione;

(b) **sanzioni interdittive**[11] (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a 3 (tre) mesi e non superiore a 2 (due) anni, che, a loro volta, possono consistere – a titolo esemplificativo e non esaustivo – in:

(i) interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;

(ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;

(iii) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

(iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;

(v) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per quanto attiene alle sanzioni pecuniarie, esse sono obbligatoriamente applicate, in base all'art. 10, comma 1, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

Le sanzioni interdittive si applicano, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

(i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

(ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva[12];

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 dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un

periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni[13]:

(i) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

(ii) l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

---

11 Si veda l'Articolo 9 e l'Articolo 13 del D. Lgs. 231/2001.
12 Si veda l'Articolo 16 del D. Lgs. 231/2001.
13 Si veda l'Articolo 15 del D.Lgs. 231/2001.

confisca[14] del profitto che l'ente ha tratto dal reato (e sequestro preventivo, in sede cautelare);

(c) **pubblicazione della sentenza di condanna**[15] (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

5.2 INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE

(a) Il D. Lgs. 231/2001prevede che: "*Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Nel caso di cui al comma 1, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19. Se dal reato di cui al comma 1 l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate*" [16].

(b) La portata della predetta disposizione sanzionatoria è quello di assicurare l'effettività delle sanzioni e/o delle misure cautelari interdittive eventualmente applicate alla Società.

6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

6.1 Il D. Lgs. 231/2001 prevede che il Modello possa essere adottato "*sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*"[17].

6.2 In attuazione di quanto sopra, Confindustria ha definito le proprie Linee Guida (le **Linee Guida**) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo[18], nelle quali vengono fornite alle società indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione o controllo.

6.3 Le Linee Guida non hanno natura vincolante ma rappresentano un rilevante strumento di riferimento per la costituzione dei Modelli. In particolare, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello organizzativo[19]:

(a) l'identificazione dei rischi potenziali circa la commissione dei Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto;

(b) la progettazione e implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:

(i) la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;

(ii) un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica;

(iii) le procedure manuali ed informatiche, che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;

(iv) poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente;

(v) sistemi di controllo e gestione capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;

(vi) comunicazione al personale e sua formazione.

6.4 Dette componenti devono ispirarsi a principi di:

(a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

(b) applicazione del principio di separazione delle funzioni;

(c) documentazione dei controlli;

(d) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;

---

14 Si veda l'Articolo 19 del D. Lgs. 231/2001.

15 Si veda l'Articolo 18 del D. Lgs. 231/2001.

16 Si veda l'Articolo 23 del D. Lgs. 231/2001.

17 Si veda l'Articolo 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001.

18 Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, approvate in data 7 marzo 2002, poi successivamente integrate e aggiornate, sono state approvate con Nota del Ministero della Giustizia del 21 luglio 2014 il quale le ha valutate "*strumento complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 231/2001*".

19 Si vedano le Linee Guida di Confindustria, p. 37 e ss

(e) autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;

(f) individuazione dei criteri di scelta e la previsione di specifici flussi informativi da e per il medesimo.

6.5 La Società, ritenendo che le Linee Guida contengano una serie di indicazioni e misure idonee a rispondere alle esigenze delineate dal legislatore, si è ispirata anche ai principi ivi contenuti per la costruzione del presente Modello.

6.6 L'OdV è incaricato di segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche delle Linee Guida ovvero la pubblicazione di note e/o circolari rilevanti in materia dalle quali potrebbe derivare la necessità di valutare l'aggiornamento del Modello.

7. CDS S.R.L.

7.1 L'ATTIVITÀ

CDS S.r.l. (la **Società**), con sede in via Pietro Pinton n. 4, cap. 30175, Venezia (VE) esercita, sia in proprio che per conto di terzi in Italia che all'estero, le seguenti attività:

(a) servizi di vigilanza, guardia, custodia, piantonamento, trasporto e scorta valori per conto proprio o per conto di terzi

(b) la vendita, la locazione, il noleggio, l'installazione e la manutenzione di impianti e di apparati di allarme e di sorveglianza in genere;

(c) per il conseguimento degli scopi sociali la Società potrà compiere qualsiasi operazione mobiliare, immobiliare, commerciale, industriale, finanziaria (esclusa la raccolta di risparmio presso terzi), come anche esercitare industrie e commerci affini, nonché qualsiasi attività ritenuta dal consiglio di amministrazione direttamente o indirettamente connessa all'oggetto sociale. Potrà inoltre partecipare o assumere interessenze, quote, carature, partecipazioni anche azionarie in altre imprese o Società aventi oggetto affine o analogo, finalità complementari; sussidiarie o comunque connesse al proprio oggetto sociale; concedere fidejussioni e garanzie in genere anche a favore di terzi, nonché quelle per conto di terzi.

(d) È esclusa comunque ogni attività che comporti l'iscrizione in albi professionali.

7.2 IL GOVERNO SOCIETARIO

(a) La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

(b) Il Consiglio di Amministrazione in carica è composto da 3 componenti (2 amministratori entrambi legali rappresentanza ed un terzo amministratore privo della legale rappresentanza) ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta. Il Consiglio di Amministrazione può quindi compiere, nei limiti previsti dalla legge e dallo statuto, tutti gli atti, anche di disposizione, opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, salvo quelli che la legge o lo statuto servino alla esclusiva competenza dell'Assemblea. I poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, peraltro, sono

delegati a due dei tre componenti il consiglio, ricoprenti la funzione di Amministratori Delegati.

(c) La Società ha altresì previsto la nomina di un Revisore Legale.

7.3 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

(a) La Società è CDS SRL

(b) La Società è composta e costruita da soci privati persone fisiche al 75% e dalla Ferrari SpA che partecipa con il 25 % del capitale sociale;

(c) La Società non si ingerisce nella attività di elaborazione o revisione dei modelli, né emana indicazioni in termini precettivi e vincolanti, limitandosi a soli inviti e sollecitazioni.

(d) La Società ha adottato procedure e regolamenti aziendali;

(e) La Società provvede, ove necessario, l'aggiornamento delle procedure, dei regolamenti aziendali a e dei modelli nel caso di novità normative o modifiche organizzative che la interessino.

7.4 Inoltre, al fine di rendere chiari ruoli e responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (c.d. organigramma).

7.5 Nell'organigramma sono specificate:

(a) La governance della società;

(b) le aree in cui si suddivide l'attività aziendale della Società;

(c) le linee di dipendenza gerarchica di ciascuna funzione aziendale presenti nella Società; e

(d) il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree della Società.

7.6 L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato ed è diffuso all'interno della Società (esposta in bacheca).

8. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

8.1 Ciò premesso, la Società, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un sistema idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato, **con delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 22 Luglio 2024, e modificato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 11 Febbraio 2026**, la presente versione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (il **Modello Organizzativo** o il **Modello**) sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei soggetti coinvolti 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.

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

(a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;

(b) diffondere la consapevolezza che dalla violazione del medesimo 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;

(c) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fermamente condannate, in quanto le stesse, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

(d) consentire alla Società, grazie a un insieme di procedure e a 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 D.Lgs. 231/2001.

8.3 Il presente documento rappresenta dunque il Modello adottato da CDS S.r.l., per evitare, o quantomeno ridurre a un "livello accettabile", il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto medesimo da parte dei suoi Soggetti Apicali e Sottoposti.

8.4 Obiettivo del Modello è altresì quello di radicare negli organi sociali (gli **Organi Sociali**), nei Dipendenti il rispetto dei principi etici, dei ruoli e delle relative modalità operative, nonché della filosofia della Società.

8.5 Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per l'intero Consiglio di Amministrazione, per tutti coloro che rivestono, in CDS SRL , funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i Dipendenti, per i collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza dei Soggetti Apicali.

8.6 Per garantire effettività a quanto previsto nel Modello, la Società ha adottato un sistema di sanzioni disciplinari rivolto ai componenti degli Organi Sociali e ai Dipendenti nel caso in cui gli stessi tengano comportamenti non conformi al sistema etico/organizzativo adottato dalla Società.

8.7 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

(a) Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto, oltre che delle prescrizioni del D. Lgs. 231/01, anche delle procedure e dei sistemi di controllo già operanti nella Società e ritenuti idonei come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi potenzialmente strumentali, nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei medesimi (i **Processi Strumentali**).

(b) La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da diverse attività dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

(c) Si dà atto infine che, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello 231, si è altresì tenuto conto dell'evolversi dei pronunciati giurisprudenziali più significativi formatisi in materia di D.Lgs. 231/2001 e responsabilità amministrativa degli enti[20].

8.8 ELEMENTI ESSENZIALI DEL MODELLO

(a) Il Modello rappresenta un insieme coerente di criteri e principi a cui si conforma la Società. Tali criteri e principi sono attuati e integrati anche attraverso l'adozione del Codice Etico (così come definito all'Articolo 8.9(a)) e le procedure aziendali della Società (le **Procedure Aziendali**), quali espressione applicativa dei valori e principi ivi espressi, ovvero attraverso gli altri strumenti organizzativi adottati dalla Società.

(b) Gli elementi essenziali tenuti in considerazione e sviluppati dalla Società nella definizione del presente Modello possono essere così riassunti:

(i) le attività prodromiche alla mappatura delle attività sensibili (c.d. *Risk Assesment*), con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei Processi Strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto (attività che pertanto dovranno essere sottoposte a monitoraggio periodico) con conseguente individuazione delle potenziali aree aziendali a rischio reato;

(ii) un insieme di procedure e *policy* a presidio di tutte le attività aziendali;

(iii) l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (così come definito all'Articolo 9.1(a)) a composizione monocratica, e attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;

(iv) un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai destinatari del medesimo, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;

(v) la previsione di attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;

---

20 Sulla qualificazione della responsabilità amministrativa da reato degli enti si veda Cass. Sezioni Unite, sent. n. 38343/2014; Cass. Pen., sez. II, sent. n. 29512/2015; Cass. Pen., sez. III, n. 18842/2019.
Sulla definizione di colpa di organizzazione si veda Cass. Sezioni Unite, sent. n. 38343/2014; Cass. Pen., sez. VI, sent. n. 54640/2018, Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 29538/2019.
Sulla efficacia del Modello Organizzativo, si veda Tribunale di Milano – Ufficio GIP, 17.11.2009; Corte Appello Milano, sez. II, 21.03.2012; Cass. Pen., sez. V, sent. n 4677/2013; Corte d'Appello di Brescia, sent. n. 1969/2014; Cass. Pen., sez. V, sent. n. 4677/2014; Procura della Repubblica di Como, Decreto di archiviazione, 29.01.2020.
Sulla nozione di interesse o vantaggio si veda Cass. Pen., sez. V, sent. n. 40380/2012; Cass. Pen., sez. II, sent. n. 3615/2005.
In tema di pubblicità del sistema sanzionatorio, si veda Cass. Pen., sent. n. 18130/2005.
In tema di risalita di responsabilità nei gruppi societari, si veda Cass. Pen., sez.V, sent. n. 24583/2011; Cass. Pen., sez. V, sent. n. 4324/2013; Cass. Pen., sez.VI, sent. n. 2658/2014; Cass. Pen., sez. II, sent. n. 52316/2016.
Con riferimento ai reati presupposto, si vedano: corruzione in atti giudiziari Cass., Sezioni Unite, sent. n. 15208/2010; duplicazione abusiva di software Cass. Pen., sez. III, sent. n. 30047/2018; accesso abusivo al sistema informatico Cass. Pen., sez. V, sent. n. 25944/2020; illecita concorrenza con minaccia o violenza Cass., Sezioni Unite, sent. n. 13178/2020; in materia di salute e sicurezza Cass., Sezioni Unite, sent. n. 38343/2014; Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 8591/2016; Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 8883/2016; Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 16713/2018; Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 9167/2018; Corte di Appello di Firenze, sez. III, sent. n. 3733/2019; occultamento e distruzione delle scritture contabili Cass. Pen., n. 8350, 8351 e 8355 del 2020; caporalato Tribunale di Milano, Decreto n. 9/2020; autoriciclaggio Cass. Pen., sez. II, sent. n. 25979/2018, Cass. Pen., sez. II, sent. n. 30399/2018 e Cass. Pen., sez. V, sent. n. 5719/2019; frode nell'esercizio del commercio Cass. Pen., sez. III, sent. n. 4885/2019.

(vi) la previsione di specifici Protocolli Operativi (così come definiti all'Articolo 8.11(b)) di cui all'Allegato B del presente Modello diretti a regolare le decisioni di CDS S.r.l., al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire.

8.9 CODICE ETICO E MODELLO ORGANIZZATIVO

(a) CDS S.r.l. è sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità e, pertanto, ha adottato il proprio codice etico aziendale (il **Codice Etico**) (**Allegato A**).

(b) Il Codice sancisce una serie di principi, valori e norme di comportamento da applicare nella gestione aziendale della Società e che la stessa riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte dei propri Organi Sociali, dei Dipendenti e delle Terze Parti che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti commerciali.

(c) Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde invece 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.

(d) Il Codice Etico di CDS afferma, comunque, principi di corretta conduzione delle questioni aziendali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo, dunque, un elemento ad esso complementare.

8.10 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO

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

(b) Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad un'analisi approfondita delle stesse. Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le Direzioni/Funzioni aziendali interessate, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali. Detto documento è custodito presso il Consiglio di Amministrazione.

(c) Nell'ottica di collaborazione per la realizzazione del Modello, la Società ha successivamente analizzato le proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (*i.e.* Responsabili di Direzione/Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

(d) I risultati di detta attività sono stati raccolti e formalizzati in una scheda descrittiva, denominata "*Mappatura delle attività a rischio-reato*" o "*Matrice*" (la **Matrice**), che illustra in dettaglio i profili di rischio di CDS S.r.l. relativi alla commissione dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001.

(e) La Matrice è custodita presso il Consiglio di Amministrazione, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile – per eventuale consultazione – ai Dipendenti.

8.11 LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo è costituito dalle seguenti parti:

(a) **Parte Generale** – nella quale sono individuate e disciplinate la struttura e le componenti essenziali del Modello Organizzativo, nonché le modalità relative al suo aggiornamento e adeguamento. Il Codice Etico (il **Codice Etico**) (**Allegato A**) costituisce parte sostanziale ed integrante del Modello sia perché le disposizioni in esso contenute costituiscono un fondamentale criterio di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, sia perché tale Codice Etico evidenzia in modo chiaro ed esplicito a tutti i suoi destinatari che la realizzazione di comportamenti ad esso non conformi determina una personale assunzione di responsabilità da parte del loro autore.

(b) **Parte Speciale** – nella quale sono indicati i Reati ritenuti potenzialmente applicabili alla Società e i protocolli operativi allegati per ciascun Processo Strumentale identificato (i **Protocolli Operativi**) (**Allegato B**). Tali Protocolli Operativi indicano i principi, le regole generali di comportamento e i presidi di controllo predisposti per prevenire la commissione dei reati individuati.

Tali misure sono poste in essere al fine di ridurre ad un "livello accettabile" il rischio di commissione dei reati stessi.

Tutti i dipendenti, intesi come coloro che abbiano con la Società un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti (i **Dipendenti**) sono chiamati ad attenersi scrupolosamente a quanto ivi contenuto per non incorrere in responsabilità personale. I Protocolli Operativi sono volti a soddisfare le esigenze segnalate dalla normativa vigente. Ai sensi dell'Articolo 6 del D. Lgs. 231/2001, infatti, il Modello deve, tra l'altro, soddisfare i seguenti requisiti:

(i) impostare i criteri e protocolli specifici volti a programmare la formazione ed attuazione delle decisioni della Società in materia di reati da prevenire;

(ii) individuare le corrette modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

(iii) prevedere obblighi di informazione (*i.e.* flussi informativi) nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I criteri e i principi di cui al presente Modello trovano attuazione oltre che mediante i Protocolli Operativi, anche attraverso altri strumenti organizzativi e Procedure Aziendali adottate dalla Società. I Protocolli Operativi e gli altri strumenti organizzativi non possono in ogni caso derogare ai criteri e/o ai principi indicati nel presente Modello.

8.12 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI CONTROLLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

(a) Nella predisposizione del Modello e sulla base delle aree di attività a rischio-reato mappate nella Matrice, la Società ha introdotto, al suo interno, un sistema di controllo, strutturato in una serie complessa di presidi, al fine di rendere idoneo lo stesso Modello a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto.

(b) L'attuale sistema di controllo della Società, inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

(i) efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;

(ii) rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;

(iii) affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

(c) La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna Direzione/Funzione per tutti i processi e i Protocolli Operativi di cui essa sia responsabile.

8.13 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

(a) All'Organismo di Vigilanza (così come definito al successivo Articolo 9.1) è affidato il compito di verificare la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello Organizzativo[21], segnalando al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti normativi ed eventuali indicazioni derivanti da Confindustria o altri enti similari, nonché le necessità di aggiornamento dovute a modifiche o cambiamenti aziendali che rendano necessario l'adeguamento e/o l'aggiornamento del presente Modello.

(b) A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli, l'OdV, anche avvalendosi del supporto delle relative funzioni aziendali, identificherà e segnalerà al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

(a) L'organismo a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento è individuato nell'Organismo di Vigilanza (l'**Organismo di Vigilanza** o anche l'**OdV**) che, *inter alia*, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo[22].

(b) Il Decreto richiede che l'whi 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/Funzioni.

[21] Si veda l'Articolo 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001.

[22] Si veda l'Articolo 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001.

(c) La Relazione Ministeriale[23] aggiunge che: "*l'Ente […] dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti […] di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa […]*".

(d) Le Linee Guida[24] precisano altresì che l'Odv:

(i) sia un organismo dell'ente diverso dal Consiglio di Amministrazione e che non abbia compiti operativi;

(ii) rispetti i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione. In particolare:

(A) **autonomia e indipendenza[25]**: la prima intesa quale autonomia da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Società e, in particolare, degli organi dirigenti che, anzi, sono soggetti al controllo dell'OdV, mentre la seconda intesa quale assenza di condizionamento a livello economico e personale, l'OdV, inoltre, non deve versare in condizione di conflitto di interesse, anche potenziale;

(B) **professionalità**: tutti i membri devono avere specifiche competenze professionali in materia ispettiva e consulenziale, ovvero competenze tecnico- professionali adeguate a svolgere funzioni di analisi dei sistemi di controllo, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari e, almeno uno dei membri deve avere competenze conoscenze di tipo giuridico idonee;

(C) **continuità d'azione**: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza;

(iii) sia dotato di idonei mezzi organizzativi e finanziari necessari allo svolgimento delle proprie funzioni. L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è inoltre assicurata dall'obbligo del Consiglio di Amministrazione di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale un'adeguata dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo possa disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (*e.g.* consulenze specialistiche, trasferte, *etc.*); e

(iv) sia caratterizzato da requisiti di onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

---

23 Si veda l'Articolo 3.4 della Relazione Ministeriale al D. Lgs. 231/2001.

24 Si vedano le Linee Guida di Confindustria, p. 55 e ss.

25 Sul punto, la Cassazione ha stabilito espressamente che "in tema di responsabilità da reato degli enti, non è idoneo ad esimere la società dalla responsabilità di reato il modello organizzativo che prevede un Organismo di Vigilanza non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo e che risulti sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato". Cass. Pen, sent. n. 52316/2016

9.2 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

(a) In considerazione di tutto quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione della Società nomina l'Organismo di Vigilanza.

(b) Il Consiglio di Amministrazione nomina e revoca il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, scelto tra i consulenti esterni. In mancanza di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, lo stesso verrà eletto dall'Organismo di Vigilanza medesimo.

(c) La Società ha deciso di affidare la funzione ad un Organismo di Vigilanza:

(i) a composizione PLURISOGGETTIVO ;

(ii) che sia dotato dei requisiti di cui agli Articoli 9.1 e 9.2, dei compiti, delle funzioni e dei poteri di indicati all'Articolo 9.6 che segue.

(d) Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza sia i Dipendenti che professionisti esterni che non abbiano con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

(e) I componenti dell'OdV devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura del medesimo, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze, improntando il proprio operato a principi di autonomia, indipendenza e professionalità.

9.3 DURATA DELL'INCARICO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

(a) L'OdV resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina **e, comunque, non oltre 3 (tre) esercizi consecutivi.**

(b) Nei casi di cui agli Articoli 9.7 e 9.8, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla sostituzione, nominando senza ritardo un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui sarebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

(c) In ogni caso, i componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica oltre la scadenza fissata nella delibera di nomina fino a quando il Consiglio di Amministrazione non abbia provveduto con specifica nuova delibera alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quella precedente.

9.4 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ

(a) La nomina dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità dei suoi componenti. In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'OdV:

(i) la pronuncia di sentenze di condanna e sentenze relative a riti alternativi tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. "Patteggiamento") ai sensi degli artt. 444 cod. proc. pen. (anche non passate in giudicato) per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o per reati della stessa indole; ovvero

---

[26] Si veda l'Articolo 6, comma 4 bis, D. Lgs. 231/2001.

(ii) L'avvenuta condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

9.5 COMPENSO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E RISORSE FINANZIARIE

(a) Il compenso spettante a ciascuno dei componenti dell'OdV è stabilito all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione o con delibera successiva.

(b) A ciascuno dei componenti spetta comunque il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per le ragioni dell'attività svolta, dietro presentazione di apposito giustificativo.

(c) Resta inteso che l'OdV decade dal diritto al compenso in caso di mancato adempimento ai propri compiti, ivi inclusi il mancato svolgimento degli incontri periodici e l'invio dei flussi informativi obbligatori al Consiglio di Amministrazione. In tali casi è fatta salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di deliberare la revoca dell'OdV o dei singoli componenti.

(d) L'OdV è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne l'operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, provvede a dotarlo di un fondo adeguato ai sensi dell'Articolo 9.1(d)(ii)(C) che precede, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

(e) Dell'utilizzo di tale fondo, l'OdV dovrà presentare rendiconto dettagliato per iscritto all'interno della relazione annuale al Consiglio di Amministrazione. Resta inteso che, anche in caso di mancato utilizzo del fondo, l'OdV dovrà darne espressa indicazione al Consiglio di Amministrazione nella predetta relazione annuale,

specificando le relative motivazioni.

(f) I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

9.6 COMPITI, FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

(a) L'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

(i) vigilare sulla diffusione e comprensione del Modello all'interno della Società;

(ii) vigilare sulla effettiva osservanza del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Subordinati;

(iii) valutare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;

(iv) proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative ovvero sia ritenuto opportuno un miglioramento del Modello Organizzativo stesso.

(b) A tal fine, l'OdV dovrà altresì:

(i) coordinarsi e collaborare con le Direzioni/Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nella Matrice;

(ii) verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo dedicato (*i.e.* indirizzo di posta elettronica), diretto a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;

(iii) approvare il programma delle attività di vigilanza nell'ambito della struttura e funzioni della Società;

(iv) analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;

(v) elaborare le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;

(vi) effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singoli processi e/o attività sensibili e/o procedure adottate, anche avvalendosi dell'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte;

(vii) curare e assicurare i flussi informativi verso gli Organi Sociali ;

(viii) monitorare costantemente l'evoluzione dell'organizzazione aziendale allo scopo di valutare la necessità di aggiornamento dell'elenco delle aree aziendali a rischio reato, avvalendosi della

collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte;

(ix) richiedere ai responsabili di ciascuna area aziendale a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello;

(x) curare, in collegamento con le altre funzioni aziendali interessate, il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura si realizza in due momenti distinti ed integrati:

(A) presentare le proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;

(B) verificare (*follow-up*) l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;

(xi) segnalare alle funzioni a tal fine competenti l'opportunità dell'adozione di sanzioni disciplinari a carico di responsabili di ipotesi di violazione del Modello;

(xii) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché elaborare un piano di formazione al fine di fornire ai Dipendenti tutti gli elementi necessari per una conoscenza di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 attraverso la predisposizione di documentazione interna idonea all'efficace attuazione del Modello, contenente le istruzioni d'uso, i chiarimenti ed i possibili aggiornamenti dello stesso;

(xiii) esaminare e valutare le segnalazioni ricevute in ambito D.Lgs. 231/2001;

(xiv) segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società ovvero di funzioni apicali della stessa nonché di soggetti sottoposti all'altrui direzione;

(xv) segnalare immediatamente all'Assemblea dei Soci eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione;

(c) Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV può avvalersi del supporto delle altre funzioni aziendali, di volta in volta interessate, qualora ritenuto dallo stesso necessario e/o opportuno, al fine di conseguire la massima efficacia di azione.

(d) L'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

(i) 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;

(ii) accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento

delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;

(iii) disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i soggetti coinvolti, 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;

(iv) 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.

(e) Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

9.7 DECADENZA E RECESSO DELL'ORGANISMO DIVIGILANZA

(a) Ove un componente dell'OdV incorra nei casi di cui all'Articolo 9.4 , questi dovrà darne immediata notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla propria carica di componente dell'OdV.

(b) I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto, e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

(c) Ciascuno dei componenti dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico conferitogli e dovrà darne comunicazione scritta, senza ritardo, tramite comunicazione *PEC* al Consiglio di Amministrazione

(d) In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere senza ritardo alla nomina di un nuovo componente dell'OdV.

9.8 REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

(a) La revoca dei componenti dell'OdV compete al Consiglio di Amministrazione.

(b) In ogni caso, la revoca dei componenti dell'OdV potrà avvenire per giusta causa ovvero nei casi di sopravvenuta impossibilità o quando vengano meno in capo ai membri dello stesso i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e/o di relazioni di parentela con gli Organi Sociali e/o con i vertici aziendali.

(c) A tal proposito, per giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV si intendono, *inter alia*:

(i) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;

(ii) le dimissioni o il licenziamento del soggetto cui è affidata la funzione di OdV per motivi non attinenti l'esercizio della funzione dell'OdV, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'OdV;

(iii) un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, quale – a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo – l'omessa redazione della relazione descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o situazioni a rischio reato o, ancora, l'omessa organizzazione delle riunioni/adunanze periodiche;

(iv) l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), D. Lgs. 231/2001;

(v) l'intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'OdV;

(vi) l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;

(vii) la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

(d) Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

9.9 REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

(a) L'OdV potrà adottare un proprio Regolamento predisposto in conformità ai compiti previsti per legge e/o affidatigli dal Modello nell'ambito del quale dovranno essere definiti e disciplinati, *inter alia*:

(i) la calendarizzazione dell'attività;

(ii) le modalità di convocazione delle riunioni;

(iii) la verbalizzazione delle riunioni;

(iv) le modalità di conservazione della documentazione relativa all'attività svolta (verbali delle adunanze, relazioni o informative specifiche, relazioni annuale, *report* inviati e ricevuti, flussi informativi);

(v) il processo di formazione delle decisioni.

(vi) Resta inteso che l'OdV dovrà riunirsi con cadenza trimestrale, salva la maggiore frequenza che i componenti potranno concordare e/o prevedere nel predetto Regolamento.

(vii) Gli incontri dell'OdV devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV stesso.

(viii) L'OdV deve curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (*e.g.* verbali, relazioni o informative specifiche, *report* inviati e ricevuti, *etc.*).

9.10 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ODV. *REPORTING* VERSO GLI ORGANI SOCIALI

(a) L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati e i suggerimenti sulle eventuali azioni da intraprendere. In particolare, sono previste 4 (quattro) linee di *reporting*:

(i) periodicamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;

(ii) annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo di Vigilanza stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;

(iii) in ogni caso, al Consiglio di Amministrazione, qualora si verifichi una violazione del Modello o del Codice Etico.

(b) L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione, a sua volta, può richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

(c) A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

(d) Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente e rispettivamente a uno degli altri soggetti non coinvolti.

9.11 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV. INFORMAZIONI

(a) L'OdV deve essere informato, mediante apposite informazioni/segnalazioni da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito alla gestione delle attività della Società nonché a eventuali situazioni che possano ingenerare responsabilità della Società ai sensi del
D. Lgs. 231/2001.

(b) A tal proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

(i) su base periodica:

(A) i dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali provenienti dalle singole Direzioni/Funzioni, previamente identificati e revisionati su base periodica dall'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;

(B) le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del Modello. In particolare, ciascuna funzione aziendale, per il proprio ambito di competenza, fornirà tutte le informazioni su eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, collaborando attivamente con l'OdV nelle attività di aggiornamento del Modello e delle sue componenti;

(ii) su base occasionale ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio.

(c) Oltre alle informazioni sopra indicate devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

(i) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società e/o degli Organi Sociali e/o dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Sottoposti, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

(ii) richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;

(iii) modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;

(iv) gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;

(v) segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a Dipendenti e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società.

(d) Le comunicazioni di cui ai punti che precedono dovranno essere inviate secondo le seguenti modalità,

scegliendo alternativamente tra l'invio tramite e-mail dedicata**: odv@cdsvigilnza.it o lettera inviata** all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza tramite deposito cartaceo nella cassetta di posta munita di apposito lucchetto, sita presso la sede della Società.

(e) L'obbligo di collaborazione con l'OdV rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei Dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ.

(f) La violazione, da parte dei Dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'OdV costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal Sistema Sanzionatorio introdotto dalla Società.

(g) Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, devono essere custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio istituito presso la sede del Società e conservate per 10 (dieci) anni.

10. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

10.1 FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

(a) L'Art. 2, comma 1, della legge 179/2017 ha inserito un nuovo articolo, il 6 comma 2bis, nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 («Decreto 231»), rubricato «tutela del dipendente/collaboratore che segnala illeciti», in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come «whistleblowing».
Dal 30 marzo 2023 è in vigore il D.Lgs. 24/2023, che ha recepito nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, completando di fatto il quadro regolatorio di questo istituto.

(b) Il sistema ha recepito le nuove linee guida ANAC di novembre 2025 con delibera nr. 478 /2025

(c) Con l'espressione «whistleblower» si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un ente - sia pubblico che privato - ed ancora all'stakeholder esterno ovvero a chiunque sia in relazione d'interessi con l'azienda, che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse dell'azienda e della collettività agli organi legittimati ad intervenire.
La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.
Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.
Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

10.2 SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

(a) Scopo della procedura adottata dalla società (denominata, «Segnalazione di illeciti e irregolarità») è quello di

rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

10.3 DESTINATARI DELLA PROCEDURA

(a) Destinatari della procedura sono:

(i) i lavoratori dipendenti subordinati a prescindere dal tipo di contratto sia esso a tempo indeterminato oppure determinato, compreso i lavoratori in apprendistato o in stage;

(ii) i collaboratori ovvero le figure professionali che prestano la propria attività lavorativa in modo autonomo, senza essere soggetti al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro;

(iii) i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali ed i soci;

(iv) i consulenti, i fornitori e gli stakeholders esterni ovvero chiunque sia in relazione di interessi con l'azienda.

(b) Tutti i destinatari devono essere debitamente informati dell'esistenza della presente procedura, mediante metodi e mezzi che ne assicurino la comprensione.

10.4 RUOLI E RESPONSABILITÀ

(a) Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse aziendale e collettivo.

(b) In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

(i) penalmente rilevanti;

(ii) poste in essere in violazione del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare ed in particolare in contrasto con il Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società;

(iii) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o di immagine a CDS Srl

(iv) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, collaboratori, utenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;

(v) pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

(c) Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o i colleghi, per le quali

occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Ufficio Risorse Umane.

10.5 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

(a) Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere tassativamente i seguenti elementi:

(i) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda e qualora esterno all'organizzazione, la relazione di interesse con l'azienda; **[DATI FACOLTATIVI]**

(ii) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

(iii) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

(iv) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;

(v) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

(vi) ogni altra informazione, che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

(b) Sarà sempre possibile inviare segnalazioni «anonime», vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore e recapitarle tramite le modalità previste dal presente documento. In questo caso non sarà possibile, evidentemente, dare riscontri al segnalante, ma verranno considerate alla stessa stregua e prese in considerazione per ulteriori verifiche dall'organo Responsabile per la ricezione delle segnalazioni, purché il loro contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.
Tale segnalazione «anonima» potrà essere trasmessa, altresì, tramite deposito di una lettera, indirizzata all'Organismo di Vigilanza, nella «cassetta di posta» munita di apposito lucchetto, sita presso la sede della Società, alla quale potranno accedere solo i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

10.6 MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

(a) La Società mette a disposizione dei propri dipendenti e dei collaboratori a qualsiasi titolo un sistema di segnalazione semplificato («Sistema WB»), che prevede più canali per effettuare la segnalazione in modo agevole, sicuro e con tutte le tutele della riservatezza.
La segnalazione dovrà essere indirizzata al Responsabile per la ricezione delle segnalazioni individuato dall'Azienda nell'Organismo di Vigilanza 231 (di seguito anche «OdV») a cui è stata affidata la competenza di ricevere e gestire le segnalazioni con garanzie di indipendenza e massima riservatezza.

(b) La segnalazione può essere presentata attraverso le seguenti modalità alternative:

1. Tramite la nostra Piattaforma di Whistleblowing, disponibile al seguente link: **www.cdsvigilanza.it**

Questa piattaforma garantisce la riservatezza e hai la possibilità di segnalare in modo anonimo. All'interno del link, il Segnalante troverà una descrizione orientativa per specifico Contesto di Segnalazione, in modo da agevolare l'istruttoria della segnalazione.

2. A mezzo del Servizio Postale, tramite invio di lettera raccomandata a/r. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa e che rechi all'esterno la dicitura «riservata/personale» senza indicazione del mittente e direttamente indirizzata all'Organismo di Vigilanza 231 c/o CDS S.r.l. al seguente indirizzo: via Pietro Pinton n. 4 cap. 30174, Venezia (VE).

3. Tramite richiesta di fissare un incontro in presenza con l'OdV oppure in modalità «da remoto» ovvero in video conference, che si potrà anche inviare via e-mail al seguente indirizzo:

- odv@cdsvigilanza.it

Sarà cura del Responsabile del procedimento comunicare la disponibilità e verbalizzare il giorno dell'incontro la ricezione della segnalazione.

(c) Per l'utente che vorrà effettuare una segnalazione, avvalendosi della modalità di cui al Punto 2), l'Azienda mette a diposizione un apposito «Modello di segnalazione», il cui utilizzo rende più agevole sia la segnalazione che la sua gestione.
Il modello può essere richiesto all'Ufficio Risorse Umane e all'Ufficio Legale ed è scaricabile attraverso il sito web istituzionale https://www.cdsvigilanza.it, all'interno della sezione «area download» dove è altresì consultabile la presente procedura.

(d) In caso di comportamenti illegittimi tenuti dai componenti dell'OdV, il segnalante può inoltrare la propria segnalazione al Consiglio di Amministrazione della Società di riferimento, nella persona del Presidente.

10.7 ATTIVITÀ DI VERIFICA E FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE, PROCESSO DECISIONALE

(a) La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, l'OdV può avvalersi

del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali interessate e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

(b) Le segnalazioni saranno annotate in un apposito «Registro delle segnalazioni», che L'OdV avrà cura di mantenere aggiornato. Il registro potrà essere accessibile, su richiesta di alcuni soggetti quali ad esempio il CdA, ma nel rispetto degli obblighi di segretezza durante la fase istruttoria e di riservatezza del segnalante.

10.8 TEMPISTICHE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

(a) L'OdV, ricevuta la segnalazione nei modi di cui al precedente Art. 5, dovrà:

(i) inviare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;

(ii) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

(iii) fornire riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data del ricevimento.

10.9 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

(a) Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, ai sensi e per gli effetti del capo III, art. 16 del D.Lgs. 24/2023. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

(b) Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

(i) vi sia il consenso espresso del segnalante;

(ii) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

(c) La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss. modifiche. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della legge n. 241/90 s.m.i.

(d) Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, ai sensi del capo III, art. 17 del D.Lgs. 24/2023. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti CDS S.r.l.
Il dipendente - che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito - deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione a:

(i) l'Ufficio Risorse Umane che potrà coinvolgere il Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile dell'unità organizzativa in cooperazione con l'Ufficio Risorse Umane valuterà tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

(ii) all'Ufficio Legale dell'azienda, che valuterà in accordo con la Direzione aziendale la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Società.

10.10 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

(a) Il sistema di whistleblowing adottato lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

11. IL SISTEMA SANZIONATORIO

(a) La definizione di un sistema sanzionatorio (il **Sistema Sanzionatorio**) 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.

(b) Il Sistema Sanzionatorio è adottato da CDS Srl ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001, in conformità alle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo e nel rispetto delle disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel CCNL applicabile. Inoltre, il comma 2-*bis* stabilisce che il Modello debba prevedere, nel sistema disciplinare adottato ai sensi del citato comma 2, lettera e), sanzione nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

(c) Il Sistema Sanzionatorio forma parte integrante del Modello Organizzativo e si applica agli Organi Sociali e ai Dipendenti. In particolare, esso integra le norme disciplinari e le sanzioni già in essere presso la Società, secondo quanto stabilito, *inter alia*, dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300 (lo **Statuto dei Lavoratori**) e dal CCNL applicabile alla Società.

(d) L'applicazione di dette sanzioni 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.

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

(i) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;

(ii) 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.

(f) Il Sistema Sanzionatorio è orientato a sanzionare anche condotte e/o comportamenti che possano essere prodromici alla commissione di eventuali atti illeciti di natura civile, penale e/o amministrativa.

(g) Tutte le sanzioni sono irrogate tenendo conto delle caratteristiche di cui all'Articolo 11.2 che segue.

(h) L'applicazione del Sistema Sanzionatorio è indipendente dall'irrogazione di eventuali sanzioni civili, penali e amministrative da parte dell'Autorità competente.

11.2 CARATTERISTICHE

(a) Nel Sistema Sanzionatorio sono individuati:

(i) le condotte rilevanti e la tipologia delle sanzioni irrogabili per le violazioni del Modello Organizzativo, graduato secondo la gravità del fatto addebitato;

(ii) la procedura di accertamento delle violazioni;

(iii) le relative sanzioni.

(b) Il Sistema Sanzionatorio è graduato secondo un ordine crescente commisurato alla gravità del fatto, prevedendo sia sanzioni conservative – a seguito di violazioni non ritenute di gravità tale da determinare la risoluzione del rapporto – che espulsive sempre nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità.

(c) La sanzione da irrogare è determinata tenendo conto dei seguenti elementi:

(i) tempi e modalità di realizzazione della violazione, nonché le circostanze nelle quali essa si è verificata;

(ii) presenza e intensità dell'elemento intenzionale, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento e delle circostanze aggravanti e attenuanti;

(iii) rilevanza violazione e entità del danno o del pericolo cagionato nei confronti della Società;

(iv) mansioni svolte e funzioni ricoperte;

(v) circostanze aggravanti, quale, ad esempio, il concorso nella violazione di più soggetti in accordo tra loro o la reiterazione della condotta.

(d) Il sistema garantisce il rispetto del principio del contraddittorio consentendo il coinvolgimento del soggetto chiamato a rispondere della violazione, il quale deve poter conoscere la

contestazione a lui addebitata e poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa secondo quanto previsto negli Articoli che seguono.

11.3 NATURA GIURIDICA ED EFFICACIA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

(a) I Dipendenti devono attenersi – oltre ai normali principi di diligenza e fedeltà – ai principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo nonché alle Procedure Aziendali e alle altre regole aziendali che ne formano parte integrante, la cui osservanza è parte essenziale degli obblighi contrattuali ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile.

(b) La violazione, da parte dei Dipendenti, del Modello Organizzativo, costituirà dunque inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e dal Sistema Sanzionatorio in relazione alle sanzioni di cui all'art. 2106 del codice civile.

(c) Con riferimento alle Terze Parti, il rispetto dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché delle procedure e delle altre regole aziendali – opportunamente richiamate nel relativo contratto, così come previsto all'Articolo 12.4(c) che segue – costituiranno veri e propri obblighi contrattuali, la cui violazione potrà determinare le conseguenze previste dal presente Sistema Sanzionatorio e comportare, eventualmente, anche la cessazione o la risoluzione del rapporto contrattuale.

(d) La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

(e) 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.

11.4 LE CONDOTTE RILEVANTI

(a) Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello Organizzativo tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione di Reati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

(b) Le violazioni del Modello Organizzativo, graduate secondo un ordine crescente di gravità, sono relative al mancato rispetto:

(i) del medesimo in generale, nonché degli elementi oggettivi e degli elementi soggettivi di uno o più

Reati.

(ii) delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro e, in particolare, la determinazione di una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, comprese le circostanze aggravanti di cui all'art. 583 del codice penale.

11.5 LE SANZIONI DISCIPLINARI

(a) Le sanzioni sono applicate, in modo graduato, nel rispetto delle procedure di cui all'Articolo 11.6 che segue, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabili.

(b) In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni tiene conto del principio di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

Sanzioni nei confronti dei componenti degli Organi Sociali

(c) In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte degli Organi Sociali potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

(i) il richiamo scritto;

(ii) la diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo;

(iii) la sospensione dalla carica per un periodo di tempo ritenuto opportuno e comunque non superiore a 6 (sei) mesi;

(iv) la revoca dell'incarico.

(d) Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i Reati di cui al D. Lgs n. 231/2001 e successive modifiche, l'Amministratore condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informare il Consiglio di Amministrazione.

(e) In ogni caso, restano ferme le disposizioni di cui agli artt. 2392 (responsabilità degli amministratori verso la società) del codice civile.

Sanzioni nei confronti dei Dipendenti (esclusi i dirigenti)

(f) Ai soli fini del presente punto, per Dipendenti si intendono tutti i lavoratori subordinati CDS S.r.l. ad eccezione dei dirigenti, per i quali si rimanda al punto successivo.

(g) In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte dei Dipendenti, sono applicabili le sanzioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile alla Società, in ordine crescente di gravità. In particolare, l'infrazione del Dipendente potrà essere sanzionata – a seconda della gravità della violazione – mediante:

(i) rimprovero verbale;

(ii) rimprovero scritto;

(iii) multa in misura non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale;

(iv) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni;

(v) licenziamento disciplinare.

(h) Al fine di evidenziare a titolo esemplificativo i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

(i) incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero verbale per lievi mancanze il Dipendente che, durante il lavoro:

(A) 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;

(ii) incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero inflitto per iscritto il dipendente che:

(A) risulti recidivo, durane il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il biasimo inflitto verbalmente;

(iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione della normale retribuzione il dipendente che:

(A) violi, per mera negligenza 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;

(B) 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 e la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardano un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;

(C) effettui, con colpa grave, false o infondate segnalazioni inerenti presunte violazioni del Modello o del Codice Etico;

(D) violi le misure adottate dalla Società volta a garantire la tutela dell'identità del

segnalante.

(iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni il dipendente che:

(A) risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misure non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;

(B) violi le regole aziendali concernenti i comportamenti da adottare nella gestione degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza;

(C) violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;

(D) effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti presunte violazione del Modello o del Codice Etico;

(E) violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsivoglia altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

(v) incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare il dipendente che:

(A) 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;

(B) 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;

(C) risulti recidivo per le infrazioni di cui ai punti iii) e iv), limitatamente alle segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave e alle violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.

(vi) il provvedimento di cui all'Articolo 11.5(g)(iii) potrà essere adottato a carico:

(A) del Dipendente che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;

(B) del Dipendente che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;

(C) del Dipendente che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;

(D) del Dipendente che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene dell'azienda;

(E) tale sanzione si applica, altresì, in caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

(vii) il provvedimento di cui all'articolo 11.5(g)(iv) potrà essere adottato a carico:

(A) del Dipendente che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;

(B) del Dipendente che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

(C) del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;

(D) del Dipendente che persista a commettere mancanze previste con la multa;

(E) del Dipendente che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, del Dipendente che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito la Società degli eventuali danni arrecati;

(F) del Dipendente che non utilizzi in modo corretto il tachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo; del Dipendente che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal CCNL applicabile;

(G) del Dipendente che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;

(H) del Dipendente che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

(viii) Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

(ix) Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

(x) il provvedimento di cui all'articolo 11.5(g)(v) potrà essere adottato:

(A) nel caso di assenza ingiustificata del Dipendente per almeno 4 (quattro) giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;

(B) nel caso di assenza ingiustificata per almeno 4 (quattro) volte nel periodo di un anno;

(C) al Dipendente che per la terza volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal CCNL applicabile;

(D) nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;

(E) nel caso in cui il Dipendente si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;

(F) nel caso in cui il Dipendente guidi durante il periodo di ritiro della patente;

(G) nel caso in cui il Dipendente commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;

(H) in caso di atti di vandalismo nei confronti dei materiali dell'azienda;

(I) in caso in cui il Dipendente provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro;

(J) in caso di furto.

Per tutto quanto non previsto, si applicano le norme del Codice Civile, dello Statuto del Lavoratori e del CCNL

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

(j) 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 di riferimento, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dirigenti, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione.

(k) In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

(i) sospensione dal lavoro;

(ii) risoluzione del rapporto di lavoro.

(l) Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

Misure nei confronti delle Terze Parti

(m) la Società porterà a conoscenza delle Terze Parti il contenuto del Codice Etico secondo le modalità previste all'Articolo 12 che segue.

(n) La violazione dei principi etici e/o di comportamento contenuti nel Codice Etico, potrà comportare nei confronti delle stesse le seguenti conseguenze, ove previsto contrattualmente o ai sensi di legge:

(i) sospensione o interruzione da parte della Società dell'esecuzione del contratto;

(ii) recesso unilaterale da parte della Società dallo stesso, anche in corso di esecuzione;

(iii) risoluzione del rapporto contrattuale.

(o) In ogni caso, resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni nei confronti delle Terze Parti nell'ipotesi in cui le loro condotte rechino un pregiudizio alla Società.

11.6 LA PROCEDURA DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

La procedura nei confronti dei componenti degli Organi Sociali

(a) Assunta la notizia della violazione, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione, i quali, considerata la gravità del fatto commesso, provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

(b) La predetta comunicazione da parte dell'OdV dovrà contenere:

(i) la descrizione della condotta constatata;

(ii) l'indicazione delle previsioni del Modello gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

(iii) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi;

(iv) una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

(c) A seguito di tale comunicazione, il Consiglio di Amministrazione convocherà il soggetto responsabile della violazione affinché partecipi ad una adunanza congiunta del Consiglio e l'OdV, con convocazione scritta

contenente:

(i) l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello Organizzativo oggetto di violazione;

(ii) la data fissata per l'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte a propria difesa nel termine di 5 (cinque) giorni dalla comunicazione stessa.

(d) Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti nel corso della suddetta adunanza, archivia il procedimento ovvero determina la sanzione ritenuta applicabile.

La procedura nei confronti dei Dipendenti

(e) La procedura di accertamento e l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei Dipendenti è espletato nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del CCNL applicabile ed è articolato nelle seguenti fasi:

(i) il datore di lavoro non adotterà alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dipendente più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

(ii) La contestazione dovrà essere inviata al Dipendente tassativamente entro 20 (venti) giorni dalla data in cui la Società è venuta a conoscenza del fatto contestato.

(iii) Il Dipendente, entro il termine perentorio di 10 (dieci) giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

(iv) La sanzione disciplinare dovrà essere inviata dalla Società al Dipendente entro e non oltre 20 (venti) giorni dalla scadenza del termine di 10 (dieci) giorni.

(v) Il Dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 (dieci) giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo e, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

(vi) Qualora la Società non provveda, entro 10 (dieci) giorni dall'invito rivoltogli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare Se la Società adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

(vii) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 (due) anni dalla loro applicazione.

(viii) Se il danno è inferiore a 400,00 (quattrocento) Euro e la Società lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al Dipendente, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il Dipendente sottoscriva entro 10 (dieci) giorni dalla data in cui la Società è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale a cui il Dipendente conferisce mandato. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente Articolo.

12. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

12.1 L'informazione e la formazione costituiscono per la Società uno strumento essenziale per una efficace diffusione ed attuazione del Modello. A tal fine, la Società garantisce un'adeguata diffusione del Modello agli Organi Sociali e ai Dipendenti.

12.2 L'attività di diffusione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

12.3 L'attività di diffusione e formazione è supervisionata dall'OdV con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello, e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

12.4 A tale scopo, la Società:

(a) provvederà alla comunicazione/diffusione del Modello verso gli Organi Sociali e i Dipendenti;

(b) adotterà un apposito programma di diffusione/formazione periodica rivolto agli Organi Sociali e ai Dipendenti;

(c) provvederà alla diffusione verso le Terze Parti dei principi, delle regole e dei divieti contenuti nel Codice Etico; a tal fine, la Società porterà a conoscenza delle Terze Parti, con mezzi idonei (*e.g.* note informative, allegati al contratto, *etc.*), il Codice Etico. Il rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico costituirà una delle obbligazioni contrattuali. Pertanto, valutate le caratteristiche soggettive delle Terze Parti e le circostanze della negoziazione, negli accordi contrattuali saranno inserite apposite clausole volte a tutelare la Società nel caso di mancato rispetto del Codice Etico da parte delle Terze Parti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: clausola risolutiva espressa, *etc.*).

(d) Il Modello, le Procedure Aziendali e gli altri eventuali strumenti organizzativi, nonché il Codice Etico, saranno portati a conoscenza degli interessati, nonché forniti e messi a disposizione dei medesimi attraverso mezzi adeguati (*e.g.* sulla intranet aziendale e sulla bacheca aziendale, *etc.*), anche in relazione all'attività svolta in

concreto L'attività di diffusione/formazione avrà ad oggetto anche gli eventuali aggiornamenti/modificazioni al Modello derivanti da modifiche organizzative o intervenute novità normative.

13. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

(a) L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione di CDS.

(b) Le successive modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse, pertanto, alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. Tra tali modifiche si intendono ricomprese quelle conseguenti a:

(i) significative violazioni delle previsioni del Modello;

(ii) identificazione di nuove aree sensibili e Processi Strumentali alla commissione del reato, connessi allo svolgimento di nuove attività da parte della Società o a variazioni di quelle precedentemente individuate;

(iii) mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul Modello;

(iv) identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.

(c) Costituiscono in ogni caso modifiche sostanziali quelle che incidono sulla composizione, durata in carica e operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché sulle regole del Sistema Sanzionatorio.

(d) Le modifiche e/o integrazioni di carattere meramente formale, sono rimesse all'attività autonoma della direzione legale e non sono soggette all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

(e) Si precisa che le modifiche relative ai Protocolli Operativi di cui all'Allegato B del presente Modello, sono rimesse all'autonomia dei referenti di processo individuati all'interno di ciascun protocollo – che si occuperanno altresì dell'informazione e relativa diffusione verso i soggetti interessati (*e.g.* Dipendenti, OdV, *etc.*) delle eventuali modifiche apportate – e non sono soggette all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

PARTE SPECIALE

1. INTRODUZIONE

1.1 In conformità a quanto disposto dall'Articolo 6 comma 1 lett. a) del Decreto, la Società, attraverso la mappatura dei rischi e delle attività di cui alla Matrice nonché, più in generale, la valutazione del contesto aziendale in cui essa opera (c.d. *Risk Assesment*), ha identificato le attività sensibili nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi alcuni dei reati tra quelli ricompresi nel Decreto, nonché i Processi Strumentali nella gestione dei quali, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni o rinvenuti gli strumenti e/o mezzi per la commissione delle fattispecie di reato.

2. AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO E FATTISPECIE RILEVANTI

1.2 A seguito dell'attività di *Risk Assesment* di cui all'Articolo 8.8 della Parte Generale (e come già richiamata all'Articolo 0 della presente Parte Speciale) e della mappatura dei rischi di cui alla Matrice, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree di attività aziendali (come Processi Strumentali), che vengono riportate di seguito:

(a) acquisti di beni, servizi e consulenze;

(b) flussi monetari e finanziari, Bilancio e rapporti con gli Organi di Controllo;

(c) gestione delle assunzioni, sponsorizzazioni, donazioni e omaggi;

(d) rapporti e adempimenti con gli Enti Pubblici e le Autorità Amministrative Indipendenti;

(e) adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs.81/2008;

(f) gestione dell'infrastruttura tecnologica;

(g) gestione degli impatti ambientali generati dalle attività e dai processi;

(h) gestione del trasporto valori;

(i) gestione e sollecito del credito;

(j) rimborsi spese ai dipendenti;

(k) gestione rappresentanze fiscali;

(l) gestione della variabile fiscale e degli adempimenti tributari;

(m) gestione *import* ed *export*.

1.3 In considerazione dei Processi Strumentali sopra richiamati, sono risultati potenzialmente associabili ad essi e potenzialmente applicabili alla Società i seguenti reati presupposto:

(a) **Articolo 24, D.Lgs. 231/2001** – "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": malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis* cod. pen.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* cod. pen.), truffa (art. 640 cod. pen.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* cod. pen.); frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640 *ter* cod. pen.).

(b) **Articolo 24 bis, D.Lgs. 231/2001** – "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati":

(informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quate*r c.p.), Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-*quater* c.p.), Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);

(f) **Articolo 24 ter, D.Lgs. 231/2001** – "Delitti di criminalità organizzata", con riferimento alle tipologie di reato anche transnazionale: Associazione per delinquere, anche diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601, 601-bis e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-*bis*, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art 416 c.p.), Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309), Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2 comma 3, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407 comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.), Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. n. 43/1973), Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 D.Lgs. n. 286/1998), Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);

(c) **Articolo 25, D.Lgs. 231/2001** – "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione": i reati di corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cod. pen.) o per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 cod. pen. e 319 *bis* cod. pen.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* cod. pen.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* cod. pen.) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 cod. pen.), pene per il corruttore (art. 321 cod. pen.), istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.), traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione ai membri della Corte penale internazionale o degli altri organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* cod. pen.);

(d) **Articolo 25 bis 1, D.Lgs. 231/2001** – "Delitti contro l'industria e il commercio": frode nell'esercizio del commercio (art. 515 cod. pen.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 cod. pen.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* cod. pen.);

(e) **Articolo 25 ter, D.Lgs. 231/2001** – "Reati Societari": false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.), false comunicazioni sociali di lieve entità tenuto conto della natura e delle dimensioni della società e delle modalità o degli effetti della condotta (art. 2621 *bis* cod. civ), impedito controllo (art. 2625, comma 2, cod. civ.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 cod. civ.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.), corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, cod. civ.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis*), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, cod. civ.), nelle disposizioni di nuova formulazione;

(f) **Articolo 25 quinquies, D.Lgs. 231/2001** – "Delitti contro la personalità individuale": intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* cod. pen.);

(g) **Articolo 25 septies, D.Lgs. 231/2001** – "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro": omicidio colposo (art. 589 cod. pen.), lesioni personali colpose (art. 590 cod. pen.);

(h) **Articolo 25 octies, D.Lgs. 231/2001** – "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio": Ricettazione (art. 648 cod. pen.), Riciclaggio (art. 648 bis cod. pen.), Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter cod. pen.), Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 cod. pen.); reati derivanti dall'utilizzo di strumenti di pagamento diversi dai contanti (artt. 493-ter cod.pen., 493-quater cod.pen., 640-ter cod.pen.), "Trasferimento fraudolento di valori" (art. 512-bis cod.pen.);

(i) **Articolo 25 novies, D.Lgs. 231/2001** – "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore": Reati in materia di banche dati (art. 171 *bis* della L. 633/1941);

(j) **Articolo 25 decies, D.Lgs. 231/2001** – "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria": Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* cod. pen.);

(k) **Articolo 25 undecies, D.Lgs. 231/2001** – "Reati ambientali": inquinamento ambientale (art. 452 *bis* cod. pen.), disastro ambientale (art. 452 *quater* cod. pen.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* cod. pen.), Sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue (art. 137 del D. Lgs. n. 152/2006); Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 del D. Lgs. n. 152/2006); Bonifica dei siti (art. 257 del D. Lgs. n. 152/2006), Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del D. Lgs. n. 152/2006); Traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D. Lgs. n. 152/2006); Sanzioni in materia di autorizzazioni, prescrizioni e limiti alle emissioni in atmosfera (art. 279 del D. Lgs. n. 152/2006); Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 della L. 549/1993);

(l) **Articolo 25 duodecies, D.Lgs. 231/2001** – "Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare": impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 *bis*, del D. Lgs. 286/1998), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D. Lgs. 286/ 1998);

(m) **Articolo 25 quinquiesdecies, D.Lgs. 231/2001** – "Reati tributari": Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, del d.lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-*bis*, del d.lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del d.lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, del d.lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-*bis*, del d.lgs. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del d.lgs. 74/2000); Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del d.lgs. 74/2000); Dichiarazione infedele (art. 4 del d.lgs. 74/2000); Omessa dichiarazione (art. 5 del d.lgs. 74/2000); Indebita compensazione (art. 10 *quater* del d.lgs. 74/2000);

(n) **Articolo 25 sexiesdecies, D.Lgs. 231/2001** – "Contrabbando": Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali; Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine; Contrabbando nel movimento marittimo delle merci; Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea; Contrabbando nelle zone extra-doganali; Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali; Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione; Contrabbando di tabacchi lavorati esteri; e Circostanze aggravanti del contrabbando (artt. 282, 283, 284, 285, 286, 287, 289, 291 bis, 291 ter e 295 D.P.R. 43/1973).

(o) **Articolo 25-septiesdecies, D.lg. 231/2001 -** "Delitti contro il patrimonio culturale": 518- bis c.p. "Furto di beni culturali"; 518-ter c.p. "Appropriazione indebita di beni culturali"; 518- quater c.p. "Ricettazione di beni culturali"; 518-octies c.p. "Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali"; 518-novies c.p. "Violazioni in materia di alienazione di beni culturali"; 518-decies c.p. "Importazione illecita di beni culturali"; 518-undecis c.p. "Uscita o esportazione illecite di beni culturali"; 518-duodecies c.p. "Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici"; 518-quaterdecies c.p. "Contraffazione di opere d'arte".

(p) **Articolo 25-duodevicies, D.l.gs. 231/2001 -** "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici": — 518-sexies c.p. "Riciclaggio di beni culturali"; 518-terdecies c.p. "Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Considerata l'attività svolta presso CDS S.r.l., che agisce in qualità di trasportatore per conto terzi, la particolarità dei reati descritti nonché dei beni che la previsione degli stessi intende tutelare alle lettere (n) e (o) di cui sopra, sono state individuate alcune aree operative esposte al rischio di potenziale realizzazione, a titolo di concorso, delle fattispecie di cui agli artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies d.lgs. 231/01. Per queste ragioni la società ha previsto un protocollo operativo, al fine di prevenire il rischio di commissione di tali reati.

In ogni caso, per l'analisi di dettaglio delle singole fattispecie di reato si rimanda integralmente alla Matrice.

3. PROTOCOLLI OPERATIVI

1.4 Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, la Società ha provveduto a formulare i Protocolli Operativi applicabili a tutte le attività sensibili per ciascun Processo Strumentale identificato, allegati al presente modello quale Allegato B. Tali Protocolli Operativi costituiscono dunque parte sostanziale ed integrante della presente Parte Speciale.

1.5 I Protocolli Operativi (**Allegato B**) sono individuati come segue:

Sezione 1	**PR01**	Acquisti di beni, servizi e consulenze
Sezione 2	**PR02**	Gestione del Personale, selezione e omaggi
Sezione 3	**PR03**	Rapporti e adempimenti con gli Enti Pubblici e le Autorità Amministrative Indipendenti
Sezione 4	**PR04**	Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs.81/2008
Sezione 5	**PR05**	Gestione del trasporto valori
Sezione 6	**PR06**	Adempimenti in materia di antiriciclaggio
Sezione 7	**PR07**	Reati derivanti da strumenti di pagamento diversi dai contanti
Sezione 8	**PR08**	Gestione privacy e sicurezza informatica
Sezione 9	**PR09**	Segnalazione di illeciti e irregolarità «whistleblowing»

4. PROTOCOLLI GENERALI

1.6 Nello svolgimento delle attività sensibili, oltre ai singoli Protocolli Operativi di cui all'Allegato B, è necessario dare attuazione anche ai seguenti protocolli operativi generali, come di seguito individuati:

(a) sono formalizzati e chiaramente identificati i livelli di dipendenza gerarchica, funzionale, nonché le responsabilità di gestione e di controllo;

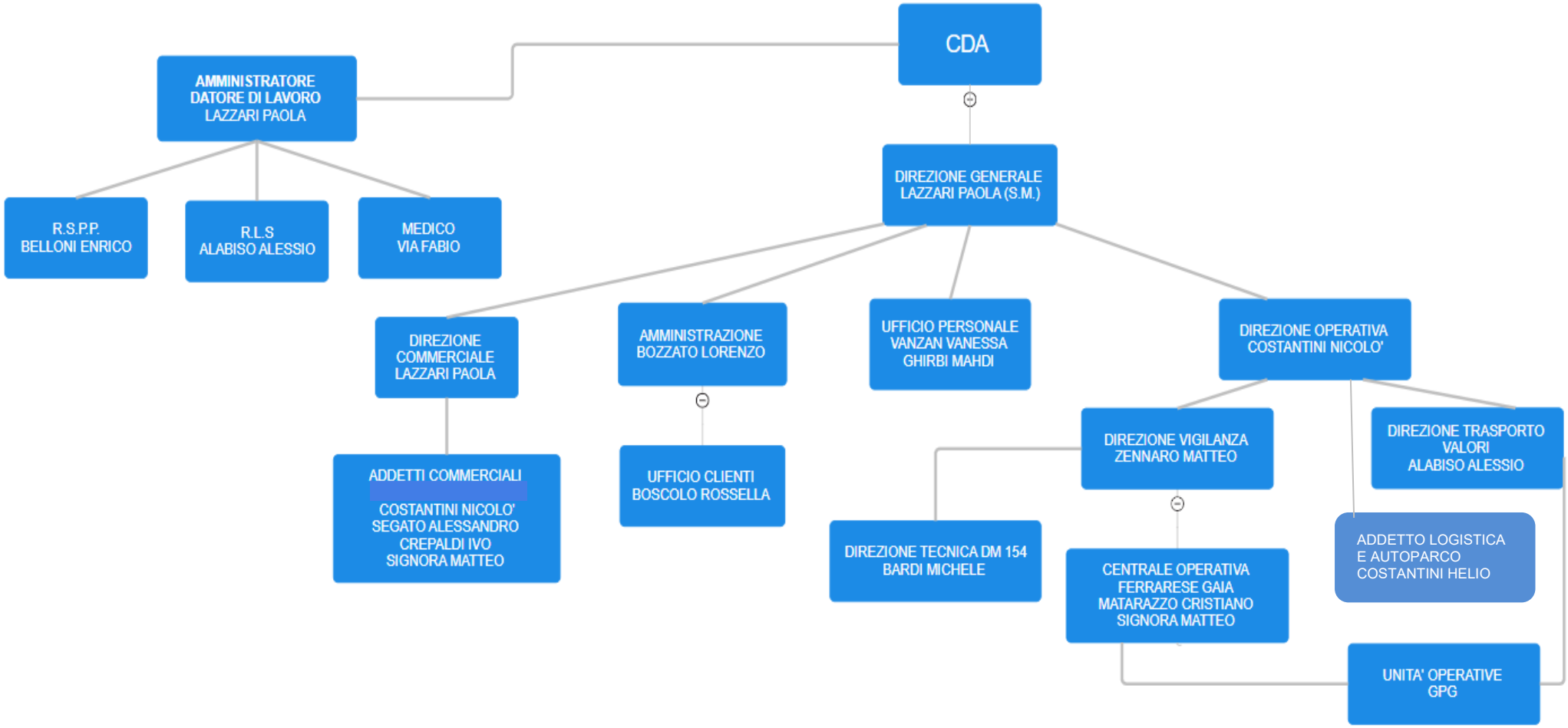
(b) le fasi di formazione delle decisioni e i livelli autorizzativi degli atti in cui esse si sostanziano sono documentati e ricostruibili;

(c) l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di ciascun processo decisionale è coerente con i ruoli e le posizioni di responsabilità, nonché con la rilevanza delle sottostanti e conseguenti operazioni economiche;

(d) non vi è coincidenza tra coloro che assumono e attuano le decisioni, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere i controlli previsti dalla legge e dal sistema di controllo interno, coerentemente con il principio di segregazione dei compiti;

(e) l'accesso a dati e informazioni avviene nel rispetto del principio di riservatezza e, laddove si tratti di dati personali, delle prescrizioni della normativa applicabile in materia di *privacy.*

1.7 L'Organismo di Vigilanza verifica, con il supporto della Società, che i Protocolli Operativi contenuti nell'Allegato B del presente Modello siano costantemente aggiornati, anche su proposta dell'Organismo stesso.

1.8 Nei casi di particolare urgenza circa la formazione o l'attuazione delle decisioni della Società o in caso di impossibilità temporanea, sono ammesse deroghe al rispetto delle prescrizioni contenute nella Parte Speciale, purché tali deroghe siano giustificate e di esse sia data tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

ORGANIGRAMMA
(DIREZIONALE,AMMINISTRATIVO, COMMERCIALE E OPERATIVO)