

ISTITUTO DI VIGILANZA CORPO VIGILI DELL'ORDINE S.R.L. ABBREVIATA ANCHE IN "C.V.O. SRL"

Sede legale: 20050 Liscate (MI), via G. Di Vittorio 17/19

Web: <https://www.cvogroup.it/>

Pec: corpovigilidellordinemi@cert.interactive.eu

MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Firma
00	17/10/2024	Prima emissione e approvazione	
01			
02			
03			
04			

SOMMARIO

	PARTE GENERALE
1	Presentazione
2	Definizioni
3	Organigramma funzionale
4	Il Dlgs 231/2001: principi generali
5	Il MOG di C.V.O. Srl, in generale
5.1	Sistema disciplinare
5.2	Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare
6	L'Organismo di Vigilanza (ODV): statuto
	PARTE SPECIALE
7	Prescrizioni e protocolli di C.V.O. Srl
7.1	Processo di approvvigionamento
7.2	Processo commerciale
7.3	Processo finanziario
7.4	Processo amministrativo (registrazione, redazione e controllo dei documenti contabili ed extracontabili)
7.5	Processo di gestione dei sistemi informativi
7.6	Processo di gestione delle risorse umane
7.7	Processo di gestione per la sicurezza e per l'ambiente
7.8	Processo di gestione fiscale e tributaria
7.9	Processo di gestione per i rapporti con gli Enti Pubblici, le Autorità di Vigilanza e di Pubblica Sicurezza
	ALLEGATI
A	Codice Etico
B	Whistleblowing Policy
C	Catalogo reati presupposto
D	Gap Analysis e Risk Assessment

PARTE GENERALE

1. PRESENTAZIONE

Istituto di Vigilanza Corpo dei Vigili dell'Ordine S.r.l. (abbreviata anche in "C.V.O. Srl" o "Società"), costituita in 07.12.1998, con capitale sociale di Euro 500.000,00 interamente versato, Numero REA MI – 1577859, partita iva, codice fiscale e n.iscr. al Registro delle Imprese 12640410150, ha sede legale in Liscate (MI), Via G. Di Vittorio n. 17/19, nn. 6 Unità Locali site in Treviglio (BG), Roncadelle (BS), Crema (CR), Cremona (CR), Mantova (MN) e Verona (VR), e si occupa *-inter alia-* di servizi di vigilanza, sorveglianza, sicurezza e consimili, in tutte le forme consentite, installazione di sistemi di antintrusione e videosorveglianza, servizi di investigazione privata in ambito privato, aziendale, commerciale, assicurativo, di servizi di reception, sorveglianza e portierato, ecc...

Il capitale sociale è suddiviso in quote la proprietà delle quali è così suddivisa: i Sigg.ri Vaccariello Bartolomeo Pierluigi, Vaccariello Eugenia, Re Vera quali proprietari in ragione di 1/3 ciascuno di una quota di nominali 252.952,67 Euro, Ambrosiana S.r.l. per quota di nominali 123.523,67 Euro, Immobiliare Tigli S.r.l. per quota di nominali 123.523,66 Euro.

Alla data di adozione del MOG da parte della Società, la gestione societaria è affidata ad un Consiglio di Amministrazione, composto da un Presidente del Consiglio di Amministrazione nella persona del sig. Vaccariello Bartolomeo Pierluigi e da un'Amministratrice Delegata nella persona della Sig.ra Vaccariello Eugenia. Sono altresì conferite procure notarili alla sig.ra Mele Annalisa Assunta (anche rappresentante dell'impresa), al sig. Torelli Pasquale (anche institore licenza di Pubblica Sicurezza), al sig. Savio Giuseppe.

La Società è dotata dell'organo di controllo, costituito dal Sindaco unico, e società di revisione.

La Storia.

La Società, nata nel 1919 per volere di Enrico Piccioni e della sua famiglia, proseguì la sua attività fino al 1991, quando venne acquisita dalla famiglia Vaccariello. Di quest'ultima, alla prima generazione, è susseguita con successo la seconda, che ha scelto di portare avanti l'impegno intrapreso dal padre Aldo Vaccariello, puntando su una gestione manageriale, nuove tecnologie ed attenzione al territorio.

Il percorso evolutivo della realtà evidenzia una costante capacità di guardare al futuro con determinazione e con una visione che punta al consolidamento e all'aggiornamento costante dei servizi, alla copertura sempre più estesa capillarmente sul territorio e all'innovazione tecnologica dei prodotti.

Premesso quanto sopra. C.V.O. Srl ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati in ossequio al Dlgs. n. 231 dell'08 giugno 2001 e ss. mod. (nonché alle Linee Guida emanate nel tempo da Confindustria) nel convincimento che ciò possa rappresentare una ulteriore sensibile miglioria nella gestione dell'impresa ed in particolare nella prevenzione del rischio di commissione dei reati contemplati nella predetta normativa.

La Società, infatti, è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti

organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda ed in particolare nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

A tali fini la Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Dlgs 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Dlgs 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

2. DEFINIZIONI

DLGS 231/2001: il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni

DLGS 24/2023: il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 e successive modifiche e integrazioni (“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” c.d. whistleblowing)

DLGS 81/2008: attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

MODELLO – MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001

IMPRESA – SOCIETA': C.V.O. Srl

RESPONSABILI AZIENDALI: tutti coloro che sono preposti ad uno o più processi aziendali nonché all'attuazione delle disposizioni del presente Modello

ODV: Organismo di Vigilanza, ossia organismo preposto alla vigilanza del funzionamento, dell'osservanza e verifica dell'aggiornamento del Modello

PROCESSI SENSIBILI: attività di C.V.O. Srl ritenute con un rischio di commissione dei reati

DESTINATARI DEL MODELLO: tutti i componenti dell'organo amministrativo e di controllo, dipendenti, collaboratori, consulenti, stakeholders in generale e comunque tutti i soggetti allo stesso cointeressati

LINEE GUIDA: le linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo formulate da Confindustria ed approvate dal Ministero di Giustizia, ex Dlgs 231/2001 ai sensi dell'art. 6 Dlgs 231/2001.

3. ORGANIGRAMMA FUNZIONALE

Alla data di adozione del presente MOG, le funzioni ritenute maggiormente sensibili ai fini del Dlgs 231/2001 in C.V.O. Srl con l'indicazione del relativo responsabile, sono le seguenti:

Presidente del Consiglio di Amministrazione: Vaccariello Bartolomeo Pierluigi

Amministratore Delegato: Vaccariello Eugenia

Procuratore: Mele Annalisa Assunta

Procuratore: Torelli Pasquale

Procuratore: Savio Giuseppe

Direttore Generale / CFO: Mele Annalisa Assunta

Processo di gestione dell'approvvigionamento: Ubbiali Fabio

Processo di gestione commerciale: Bergonzi Paola

Processo di gestione finanziario: Bonfanti Franco, Moro Lorena, Mele Annalisa Assunta

Processo di gestione amministrativo: Bonfanti Franco, Moro Lorena, Mele Annalisa Assunta

Processo di gestione dei sistemi informativi: Uzzo Sergio

Processo di gestione delle risorse umane: Savio Giuseppe

Processo di gestione della sicurezza e per l'ambiente: Torelli Pasquale, Pepe Mauro (RSPP service esterno)

Processo di gestione fiscale/tributaria: Mele Annalisa Assunta

Processo di gestione per i rapporti con gli Enti Pubblici, le Autorità di Vigilanza e di Pubblica Sicurezza: Torelli Pasquale

Gestore delle segnalazioni Whistleblowing ex D.lgs. n. 24/2023: Torelli Pasquale

Le suddette indicazioni, passibili di variazioni nel corso del tempo, dovranno essere aggiornate progressivamente con i mutamenti che dovessero eventualmente intervenire in azienda e/o i soggetti interessati dovranno verificarne correttezza ed attualità.

4. IL DLGS 231/2001: PRINCIPI GENERALI

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000”, entrato in vigore il 4 Luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva da tempo aderito.

Il Dlgs 231/01 ha così introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica 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 ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

La responsabilità “amministrativa” degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, pertanto, si fonda sul rispetto di principi di stampo penalistico e, nello specifico, di quelli qui di seguito riassunti.

A) Principio di legalità: tale principio (art. 2 cod. pen.) esteso alla responsabilità amministrativa dell’ente dipendente da reato implica:

A.1) riserva di legge: previsione della sanzione esclusivamente se prevista da norma di rango legislativo;

A.2) tassatività: la fattispecie prevista per l'applicazione della sanzione deve essere espressamente prevista dalla legge¹;

A.3) irretroattività: le sanzioni devono essere previste da una legge anteriore alla commissione del reato e, salvo che si tratti di leggi eccezionali o temporanee, non è punibile un fatto che per una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa (e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici).

B) Principio della responsabilità personale: la responsabilità degli enti, nonostante inerisca al diritto e al processo penale, non è qualificabile come vera e propria responsabilità penale quanto come responsabilità “amministrativa” derivante da reati commessi nell’interesse ed a vantaggio dell’ente da un soggetto che abbia competenza ad impegnarlo, ossia:

B.1) soggetti che abbiano la legale rappresentanza dell’ente, amministratori (anche di fatto), direttori (dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale come una filiale, una sede secondaria, ecc.), nonché soggetti che svolgano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso²;

B.2) soggetti che siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

C) Autonomia della responsabilità dell’ente: la responsabilità dell’ente si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato, incombendo su di essa una responsabilità autonoma (sebbene necessitante di un reato-presupposto posto in essere nel suo interesse o nel suo vantaggio). L’ente

¹ Invero allo stato in cui si scrive il principio di tassatività è messo in discussione da un orientamento dottrinale emerso in relazione al reato presupposto di autoriciclaggio.

² Soggetti cc.dd. “Apicali”.

risponde con tutto il suo patrimonio o con il fondo comune anche se l'autore del reato non è identificato o non è imputabile ed anche se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (es.: morte del reo prima della condanna). In caso di amnistia non potrà procedersi neanche nei confronti dell'ente (salvo espressa esclusione del provvedimento di amnistia o rinuncia dell'ente all'effetto estintivo dell'amnistia); la rinuncia all'amnistia da parte della persona fisica non impedisce l'effetto estintivo nei confronti dell'ente.

D) Successione di leggi nel tempo: salvo si tratti di leggi eccezionali o temporanee:

D.1) l'ente non risponde per un fatto che una legge posteriore non considera più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e se vi è già stata condanna ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici;

D.2) se sono differenti la legge precedente e successiva, si applica la legge più favorevole, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile. A differenza dell'*abolitio criminis*, nel caso di semplice successione di leggi, l'effetto favorevole è escluso dal passaggio in giudicato della sentenza.

E) Reati commessi all'estero: l'ente risponde anche per reati commessi all'estero, salvo che proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (quando la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia per procedere a carico dell'ente occorre che, oltre alla richiesta per la persona fisica, vi sia la richiesta anche nei confronti dell'ente stesso).

Pertanto, la responsabilità dell'ente per reati commessi nel suo interesse è una responsabilità propria, diretta ed autonoma e non solidale con l'autore del reato. Non si tratta di responsabilità di tipo oggettivo in quanto, a causa del rapporto organico (o comunque di rappresentanza), la condotta penalmente illecita di chi agisce per l'ente è riconducibile all'ente stesso.

Ciò premesso, circa l'individuazione degli enti a cui questa normativa è applicabile, l'art. 1, comma II, del Dlgs 231/201 indica *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le associazioni anche prive di personalità giuridiche”*, mentre non si applica *“allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*. Pertanto sono ricomprese le società di capitali, cooperative, associazioni riconosciute, fondazioni, altri enti privati e pubblici economici, enti privati che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione, parificazione o analogo atto amministrativo, società di persone anche irregolari, associazioni non riconosciute, ecc...

Sono invece esclusi lo Stato e le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici territoriali (Regione, Provincia e Comune, Camere di Commercio), gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (cioè le due Camere del Parlamento, il segretariato generale della Presidenza della Repubblica, la Corte costituzionale, il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, il Consiglio Superiore della Magistratura).

La giurisprudenza di legittimità, allo stato della data di adozione del presente MOG, sembra aver escluso anche le imprese individuali confermando che la normativa in esame possa applicarsi solo ai soggetti collettivi, tuttavia il dibattito sul punto non può considerarsi definitivamente chiuso.

Si ribadisce inoltre che in tutti i casi l'ente risponde con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Inoltre, l'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito solo se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio. Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto autore del reato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'ente non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente (ancorchè marginale o parziale) sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non è concretizzato alcun vantaggio per l'ente (che potrà al più beneficiare di una riduzione della

sanzione pecuniaria). Ad oggi l'aspetto più critico consiste nell'interpretazione dei concetti di "interesse" e "vantaggio". Secondo l'interpretazione tradizionale l'interesse avrebbe un'indole soggettiva e sarebbe valutabile al momento della condotta, mentre il vantaggio si concretizzerebbe nel complesso dei benefici tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla sua commissione. Invero è necessario precisare l'esistenza di una più recente giurisprudenza di legittimità che sembrerebbe dare rilievo, anche nella nozione di interesse, alla componente finalistica della condotta, in ottica quindi più oggettiva.

Inoltre, pare opportuno segnalare che allorché nel novero dei reati-presupposto sono stati inseriti i reati colposi, ci si è posti il problema di compatibilità del criterio dell'interesse o del vantaggio. In questi casi, infatti, l'interesse o il vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari.

In ogni caso i due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono cumulabili ma è sufficiente la presenza di uno solo di essi per determinare la responsabilità amministrativa dell'ente.

La normativa ad esame elenca altresì ed ovviamente anche i reati presi in considerazione, per i quali si rimanda al Catalogo dei reati presupposto del presente MOG (cfr. All. C); a tal proposito si precisa che la responsabilità dell'ente sussiste anche per i reati tentati, sebbene la sanzione sia ridotta.

L'ente, in particolare, non risponde se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curare l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (ODV) indipendente, autonomo, professionale, con continuità di azione e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata insufficiente od omessa vigilanza da parte dell'ODV;
- che i cc.dd. soggetti apicali abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG;
- che la commissione del reato da parte dei cc.dd. soggetti sottoposti non sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza;
- che il soggetto autore del reato ha agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi (è invece ridotta la sanzione se l'autore del reato abbia agito nel prevalente interesse proprio o di terzi e la persona giuridica non ne abbia tratto profitto o abbia tratto un profitto insignificante).

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi in capo all'ente si distinguono in:

- sanzione pecuniaria:

La determinazione della sanzione si fonda sul sistema per quote. Per ciascun illecito la legge prevede un numero minimo e massimo di quote, in particolare:

- il numero delle quote non può essere mai inferiore a 100 e mai superiore a 1000;
- le singole quote possono avere un valore minimo di euro 258 a massimo di euro 1.549.

Sulla base di quanto appena detto il Giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina nel caso concreto la sanzione pecuniaria applicabile. La determinazione del numero di quote è rapportata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare alle conseguenze dell'illecito e per prevenirne altri. L'importo della quota è determinata, di volta in volta, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

- sanzioni interdittive:

Per l'applicazione delle sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente, è necessaria l'espressa previsione normativa.

Esse possono consistere:

- nell'interdizione all'esercizio dell'attività;

- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo per ottenere prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca:
 - se vi è sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.
 - pubblicazione della sentenza di condanna.

Se vengono applicate le sanzioni interdittive, il Giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna (su uno o più giornali, per estratto o per intero) e può essere disposta unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

E' anche possibile il commissariamento dell'ente se sussistono i presupposti previsti dalla legge.

Le misure interdittive (o quelle alternative al commissariamento) possono essere evitate solo se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento dimostri di aver risarcito il danno, di aver adottato ed attuato il proprio MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, di aver messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

* * *

In conclusione.

La portata innovativa del Dlgs 231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Per altro il sistema sanzionatorio previsto dal Dlgs 231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento, e di cui si dirà più estesamente in seguito.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati.

Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal Dlgs 231/01.

C.V.O. Srl, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 ottobre 2024, ha approvato il presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex Dlgs 231/2001, unitamente ai relativi allegati, tra i quali il Codice Etico, istituendo e nominando al contempo l'Organismo di Vigilanza, collegiale, ai sensi dell'art. 6 del Dlgs 231/2001 nelle persone del dott. Sergio Uzzo (quale membro interno) e nella persona dell'avv. Lorenzo Zirilli del foro di Milano.

Il presente MOG è stato redatto tenendo in considerazione le linee guida stilate da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia in data 08 giugno 2021 e si suddivide in una Parte Generale (composta da una parte introduttiva, di presentazione della società, di esposizione dei principi generali del Dlgs 231/2001, di esposizione del Modello, del sistema disciplinare, dell'Organismo di Vigilanza e del suo statuto) e da una Parte Speciale (composta dall'analisi dei processi sensibili e dall'indicazione delle prescrizioni di allineamento), oltre agli allegati costituiti dal Codice Etico, dalla Policy Whistleblowing, dal catalogo dei reati presupposto, dalla Gap Analysis e Risk Assessment.

In particolare, per prevenire il rischio di commissione di reati presupposto indicati nel Dlgs 231/2001 dai quali possa discendere la responsabilità amministrativa di C.V.O. Srl, il Modello prevede:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- l'individuazione delle carenze organizzative e degli interventi di correzione (gap analysis) attraverso l'adozione di protocolli aggiuntivi rispetto a quelli esistenti già adottati dalla Società;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- obblighi di informazione nei confronti dell'ODV;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello deve essere sottoposto a verifica periodica ed è oggetto di aggiornamento ogni qual volta:

- emergano significative violazioni delle prescrizioni che possano dar luogo a variare il rischio accettabile di prevenzione dei reati presupposto;
- intervengano significativi mutamenti dell'organizzazione o delle attività della società, tali da variare il rischio accettabile di prevenzione dei reati presupposto o introdurre nuovi rischi;
- vengano introdotti mutamenti nelle norme di riferimento.

E' fatto obbligo a chiunque operi in C.V.O. Srl o collabori con essa di attenersi alle prescrizioni del Modello, ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

A tal fine la Società deve fornirne comunicazione a tutti gli interessati, rendendo noto a ciascun soggetto tenuto al rispetto del MOG le prescrizioni da rispettare e precisando che copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede legale di C.V.O. S.r.l., in Liscate (MI), via G. Di Vittorio n. 17/19, ed è a disposizione (in tutto o in parte, a seconda degli interessi specifici) di chiunque abbia titolo a consultarla.

C.V.O. Srl si impegna a promuovere la conoscenza del Modello e del Dlgs 231/2001 a tutti i dipendenti con grado di approfondimento calibrato in rapporto alla qualifica ed alle mansioni espletate, nonché all'Organismo di Vigilanza nominato ed a ciascun componente degli organi sociali.

C.V.O. Srl si impegna conseguentemente ed altresì a rendere oggetto di appositi corsi di formazione aziendali (da concertare tra Società, ODV e responsabili delle funzioni aziendali competenti) i principi ed i contenuti del MOG, i cui destinatari sono tenuti a partecipare.

L'impegno al rispetto dei principi e delle prescrizioni del Modello da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con l'impresa deve essere previsto da apposita clausola contrattuale che formerà oggetto di accettazione. Si possono prevedere contrattualmente diverse tipologie di sanzioni quali la diffida al puntuale rispetto del MOG, l'applicazione di una penale o la risoluzione contrattuale, a seconda della gravità della violazione contestata.

Il MOG adottato da C.V.O. Srl integra gli altri strumenti organizzativi e di controllo della Società quali il Codice Etico, le policy e le procedure interne eventualmente già esistenti, internamente note e rispettate.

La redazione del MOG di C.V.O. Srl ha previsto l'esame e lo studio dell'assetto organizzativo e procedurale esistente attraverso l'acquisizione della documentazione di riferimento e ritenuta utile (visura CCIAA, organigramma, procure, DVR, ecc...), sopralluoghi, nonché audit con i responsabili dei vari processi aziendali che hanno, altresì, compilato questionari specifici e reso informazioni.

Tali attività sono state propedeutiche alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi in relazione ai singoli reati presupposto previsti dal Dlgs 231/2001.

In particolare il disegno del Modello Organizzativo è stato redatto secondo tre fasi:

- 1) identificazione delle aree aziendali e dei rischi potenziali con conseguente mappatura;
- 2) individuazione delle carenze organizzative e degli interventi di correzione (gap analysis), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento al fine di ridurre ad un rischio accettabile i rischi identificati;
- 3) redazione del presente MOG.

L'analisi dei rischi è riportata nell'allegato D, a cui si rimanda, ha distinto quattro differenti livelli di intensità del *rischio residuo* (Basso, Medio, Elevato e Critico) rappresentato dal livello di rischio determinato tenendo conto delle azioni di mitigazione già in essere all'interno di C.V.O. Srl. Si è infatti proceduto all'analisi dei requisiti e degli elementi di organizzazione dell'impresa rilevando le criticità esistenti, anche in riferimento alle linee Guida dell'associazione di categoria (Confindustria), andando a fornire le azioni correttive (gap di allineamento) da apportare ad ogni area emersa come di criticità al fine di ricondurre il rischio all'interno del limite di accettabilità in funzione del bene giuridico da tutelare disciplinato per ogni singolo reato presupposto.

Come *ut supra* più diffusamente detto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello consente a C.V.O. Srl di beneficiare dell'esimente di responsabilità amministrativa prevista dagli artt. 6 e 7 del Dlgs 231/2001.

Lo scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo preventivo ed *ex post* che permettano la riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Dlgs 231/2001, portandolo ad un livello giudicato "accettabile".

I principi contenuti nel Modello devono condurre il potenziale autore di reato a conoscere la non tollerabilità aziendale del proprio comportamento.

La comminazione delle sanzioni disciplinari e contrattuali è adottata secondo il sistema disciplinare aziendale, di concerto tra l'OdV e gli organi apicali.

In relazione alle attività svolte da C.V.O. Srl sono stati individuati i seguenti processi sensibili:

- Processo di approvvigionamento
- Processo commerciale
- Processo finanziario
- Processo amministrativo (registrazione, redazione e controllo dei documenti contabili ed extra contabili)

- Processo di gestione dei sistemi informativi
- Procedure di gestione delle risorse umane
- Processo di gestione per la sicurezza e per l'ambiente
- Processo di gestione fiscale e tributario
- Processo di gestione per i rapporti con gli Enti Pubblici, le Autorità di Vigilanza e di Pubblica Sicurezza

In particolare essi, con fattori di rischio variabile e che verranno meglio individuati nell'allegato al MOG definito "Gap Analysis e Risk Assessment", incidono nelle seguenti macro aree:

SETTORE AMMINISTRATIVO: fattori di rischio riferiti agli uffici amministrativi, contabilità, gestione del personale, gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici, le Autorità di Vigilanza e di Pubblica Sicurezza.

SETTORE FISCALE/TRIBUTARIO: fattori di rischio inerenti alla non corretta o incompleta rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo, sia interno che esterno, nonché dichiarazioni fiscali, liquidazione e pagamento tasse e imposte, gestione dei rapporti con gli organi di controllo, gestione operazioni straordinarie, gestione dei rapporti con gli stakeholders in generale.

SETTORE OPERATIVO: fattori di rischio collegati ai servizi forniti, al rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, fattori di rischio relativi alle attività che possano comportare rischi alla persona.

Il Modello, per ciascun processo o settore sensibile individuato, fornisce prescrizioni circa le modalità di svolgimento delle relative attività (alcune già in essere altre da porre in essere); esso prevede, in particolare:

- i protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni, da affiancare ai processi esistenti;
- le modalità di gestione delle risorse finanziarie, gestite dai vertici aziendali e dall'Ufficio Amministrativo;
- gli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, con riferimento alle modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello, il CdA provvede ad effettuarne le successive ed eventuali modifiche e integrazioni, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

Il CdA provvede altresì all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, esso si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza e/o di professionisti esperti.

Il CdA deve altresì garantire l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

5.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera b) del Dlgs 231/2001, C.V.O. Srl prevede un idoneo sistema disciplinare, con funzione essenzialmente preventiva, per la violazione di quanto previsto nel Codice Etico nonché per il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG e, con l'entrata in vigore del Dlgs n. 24 del 10.03.2023, per coloro che vengano accertati essere responsabili degli illeciti di cui al medesimo decreto e per le ipotesi ivi previste (cfr. All. B).

Il Codice Disciplinare della Società è quindi integrato sulla base delle prescrizioni e degli obblighi imposti dal Dlgs 231/2001 e dal Dlgs 24/2023.

La sua applicazione è prevista, in ossequio ai principi contenuti nel Codice Civile, nello Statuto dei Lavoratori e nella contrattazione collettiva, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale quanto nei confronti dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e nei confronti di collaboratori a diverso titolo: si applica ai dipendenti, ai dirigenti, ai collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato, ai professionisti, agli amministratori, ai sindaci.

Il sistema disciplinare, inoltre, contempla anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, nonché di coloro che venissero accertati responsabili degli illeciti ex Dlgs 24/2023.

Inoltre, la comminazione delle relative sanzioni, è indipendente dalle indagini e dai procedimenti giudiziari in materia penale per atti e/o comportamenti tesi ad integrare le fattispecie di reato presupposti dal Dlgs 231/2001, costituendo un presidio interno che va ad aggiungersi ed a prevenire l'applicazione delle sanzioni da parte dello Stato.

Sono sanzionabili ai sensi del sistema disciplinare di C.V.O. Srl:

- 1) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- 2) la violazione delle disposizioni concernenti la formazione e l'informazione dei destinatari del MOG o la diffusione del MOG;
- 3) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposti ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- 4) la violazione degli obblighi di segnalazione all'OdV e di comunicazione/informazione verso l'OdV;
- 5) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino manifestamente infondate;
- 6) la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- 7) la violazione di procedure previste o richiamate dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello anche in tema di processi sensibili che esponano l'impresa al rischio di commissione di uno o più reati – presupposto del Dlgs 231/2001;
- 8) la violazione di procedure previste o richiamate dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello anche in tema di processi sensibili diretti in maniera univoca ed inequivoca al compimento di uno o più reati – presupposto del Dlgs 231/2001;
- 9) la violazione di procedure previste o richiamate dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello anche in tema di processi sensibili tali da determinare la concreta ed effettiva applicazione delle sanzioni previste per la violazione di uno o più reati – presupposto del Dlgs 231/2001;
- 10) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- 11) le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello;
- 12) i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui al Dlgs 24/2024;
- 13) i comportamenti, atti od omissioni che ledano il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei segnalanti per motivi collegati alle segnalazioni ex Dlgs 24/2023;
- 14) i comportamenti, atti od omissioni di chi viola le misure di tutela dei segnalanti, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate ex Dlgs 24/2023;
- 15) i comportamenti, atti od omissioni che violino il Codice Etico adottato dalla Società;

16) l'omessa applicazione del presente sistema disciplinare.

In generale qualunque violazione del MOG è considerabile sanzionabile.

L'esercizio del potere disciplinare deve conformarsi:

- al principio di proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- al principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato (formulando la contestazione in maniera specifica e tempestiva, dando la possibilità di fornire giustificazioni a difesa).

La sanzione (e l'eventuale richiesta di risarcimento danni) deve essere commisurata al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente/soggetto destinatario, all'eventuale esistenza di altri procedimenti disciplinari, all'intenzionalità del comportamento ed all'oggettiva gravità della condotta parametrata al livello di rischio cui l'impresa può essere ragionevolmente esposta in forza delle prescrizioni di cui al Dlgs 231/2001.

In particolare alla commissione di un reato presupposto ex Dlgs 231/2001 consegue sempre una sanzione, in misura massima se il reato è doloso.

La Società garantisce la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema disciplinare a tutti i destinatari.

La sanzione è applicata al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto da parte del responsabile del personale sentito il parere del datore di lavoro.

I provvedimenti disciplinari irrogabili ai lavoratori sono quelli previsti dal sistema sanzionatorio di cui ai CCNL di categoria, nel rispetto dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 e delle normative speciali in materia. In particolare C.V.O. Srl applica il CCNL 8 aprile 2013 per i dipendenti dagli istituti, le imprese, i Consorzi e le Cooperative in qualunque forma costituiti, che svolgono attività di vigilanza privata, e/o servizi fiduciari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti nei limiti delle procure e delle deleghe esistenti in ambito aziendale, fatti salvi gli autonomi poteri ispettivi, di controllo e di proposta sanzionatoria dell'Organismo di Vigilanza.

La Società sanziona le violazioni del MOG commesse dai dipendenti, compresi i dirigenti secondo quanto stabilito dagli artt. 2104 e 2016 c.c. nonché dal CCNL di riferimento.

Nel rispetto di quanto sopra la Società può applicare, in relazione all'entità delle mancanze/violazioni ed alle circostanze che l'accompagnano:

- 1) il richiamo/rimprovero verbale o in forma scritta;
- 2) la multa non superiore a nn. 4 ore della retribuzione giornaliera (il cui importo sarà versato a Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS);
- 3) la sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni;
- 4) il licenziamento per giusta causa, con perdita dell'indennità di preavviso, per mancanze/violazioni che non consentano la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

La sospensione cautelare verrà disposta per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui all'art. 7 Legge n. 300/1970, qualora al lavoratore venga contestata una mancanza la cui gravità, in relazione alla delicatezza delle mansioni, sconsigli l'immediato utilizzo della prestazione antecedente all'esaurimento della procedura di contestazione predetto.

Di eventuali violazioni commesse da parte dei dirigenti sono informati i vertici aziendali affinché vengano assunte le decisioni necessarie.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti di C.V.O. Srl, o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, sono espressamente richiamati gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello come possibile causa di risoluzione anticipata del rapporto.

Le violazioni delle prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di C.V.O. Srl o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, dell'assemblea dei soci, del Collegio Sindacale/Sindaco unico e del CdA stesso, per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:

- 1) nel richiamo formale in forma scritta;
- 2) nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- 3) proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

Sono fatte salve le procedure e le sanzioni eventualmente previste nello Statuto sociale e dalla legge.

Rispetto ai collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato, Consulenti, Partners, C.V.O. Srl prevede quanto segue.

Ogni violazione del Modello da parte di lavoratori parasubordinati, consulenti, agenti, rappresentanti e assimilati e partners commerciali nello svolgimento della loro attività nell'interesse dell'impresa è sanzionata secondo le prescrizioni contenute nelle clausole contrattuali loro riferite ed espressamente indicate.

Qualunque violazione può comportare, ove contrattualmente prevista, l'inoltro di apposita diffida, la risoluzione del contratto, l'applicazione di una penale, la sospensione e fatto sempre salvo il risarcimento del danno.

La valutazione della gravità della violazione e della conseguente sanzione è rimessa all'autorità aziendale competente.

La Società impone altresì ai sindaci il rispetto del proprio MOG e tale circostanza deve essere comprovata da attestazione sottoscritta da ciascun sindaco di cui se ne deve dare atto nel verbale di nomina oppure da apposita dichiarazione.

Qualunque violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci deve essere portata a conoscenza degli altri sindaci, del CDA e dell'assemblea dei soci.

Verrà quindi convocato il Collegio Sindacale/Sindaco unico anche su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza per procedere all'adozione delle misure sanzionatorie più idonee previste dalla legge e dallo Statuto in funzione dell'oggettiva gravità degli atti e/o comportamenti censurati a seconda che vi sia il rischio e/o la certa applicazione delle sanzioni previste dal Dlgs 231/2001.

Ogni condotta attiva o omissiva posta in essere dai Sindaci (anche con riferimento ai loro obblighi di vigilanza) costituisce violazione del MOG.

5.2. MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

La Società ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico (cfr. allegato A), in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che la stessa ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Imprintare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;

- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV): STATUTO

L'Organismo di Vigilanza viene **nominato** (in composizione monocratica o collegiale) dal Consiglio di Amministrazione della società su parere conforme del Collegio Sindacale/Sindaco unico ai sensi dell'art. 6 lett b) del Dlgs 231/2001, che prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto, se l'organo dirigente ha, *inter alia*: adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati, nonché affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (=OdV).

Circa il **funzionamento** dell'Organismo di Vigilanza, i componenti durano in carica per tre anni. Detta carica è rinnovabile per il medesimo periodo.

L'OdV, laddove in composizione collegiale, può essere convocato dal Presidente o da ogni altro membro e le eventuali deliberazioni avvengono a maggioranza (in caso di dissenso o di parità, decisivo sarà il voto del Presidente o del membro più anziano in assenza di quest'ultimo).

Tutte le riunioni dell'OdV devono essere documentate da verbale, sottoscritto dai partecipanti, la cui copia deve essere custodita dall'ODV.

L'OdV si riunisce (o, in caso di composizione monocratica, effettua comunque riunioni con i referenti aziendali ritenuti opportuni) non meno di tre volte all'anno nonché tutte le volte che lo riterrà necessario o anche solo utile, salvo ragioni particolari.

L'OdV ogni anno predispose una o più relazioni informative (tendenzialmente due su base semestrale) da far pervenire al CdA ed al Collegio Sindacale/Sindaco Unico (mediante inoltro al presidente del CdA ed al Presidente del Collegio Sindacale/Sindaco unico) in ordine all'attività dal medesimo effettuata.

L'OdV deve essere posto nelle condizioni di assolvere ai propri compiti e, pertanto, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG, di verificare la necessità di aggiornamento, di promuovere iniziative e corsi di formazione.

L'OdV, per un adeguato svolgimento delle funzioni previste dagli artt. 6 e 7 del Dlgs 231/01, deve possedere i seguenti **requisiti**:

- a) **indipendenza**: l'ODV è cioè separato dagli organi di gestione dell'ente, privo di funzioni operative nell'ente e privo di subordinazione gerarchica nei confronti del vertice apicale;
- b) **autonomia**: effettività nell'iniziativa di controllo e di ispezione nei confronti di tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi quelli apicali. Posizione di riporto diretto rispetto al vertice aziendale, il quale è, in ultima analisi, responsabile nei confronti dei soci per l'adozione, l'efficace attuazione ed il funzionamento del modello. Inserito quale unità di staff in posizione gerarchica elevata per garantire autonomia nelle valutazioni e nelle determinazioni;
- c) **professionalità**: capacità specifiche in tema di attività ispettiva, consulenziale aziendalistica e giuridica, quali valutazione dei rischi connessi ai reati da prevenire, conoscenza della materia penalistica e societaria;
- d) **continuità d'azione**: verifica l'efficienza e l'efficacia del modello organizzativo nella sua reale capacità di prevenire i reati ed i comportamenti non voluti. Verifica il rispetto delle procedure previste dal Modello Organizzativo e segnala all'organo apicale.
- e) **imparzialità**: i componenti dell'ODV devono godere di status di specchiata onorabilità e assenza di conflitto di interessi con l'ente e di condizioni di incompatibilità.

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'Organismo, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:

- la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, o il patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal Dlgs. 231/2001;
- la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Non può essere nominato OdV e se nominato decade: l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, nonché:

- chi è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- il coniuge, i parenti e/o affini degli amministratori entro il quarto grado.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale/Sindaco Unico, ha la facoltà di disporre la sospensione del componente dell'ODV e la nomina, ove ritenuto necessario, di un sostituto temporaneo.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del CdA e con parere conforme del Collegio Sindacale/Sindaco Unico.

Il componente dell'Organismo che fosse scelto tra i dipendenti dell'impresa, in seno ad un OdV collegiale, deve attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione della posizione ricoperta nell'ambito dell'impresa.

L'esperto esterno alla compagine sociale di C.V.O. Srl dell'ODV deve attestare, al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità sopra elencate, e di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione degli eventuali altri incarichi affidatigli dall'impresa, o da altri enti che abbiano rapporti con l'impresa medesima.

Con riferimento ai **compiti**, l'Organismo di Vigilanza deve:

- Vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG (ossia sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il MOG adottato);
- Verificare l'aggiornamento del MOG e, in caso di necessità, riferire al CdA al fine di dare impulso all'aggiornamento;
- Verificare l'adeguatezza del MOG;
- Verificare l'attività di diffusione del MOG verso i soggetti destinatari e la formazione di questi ultimi;
- Riferire alle funzioni competenti e, in particolare al CdA, il mancato rispetto del MOG in ossequio al sistema disciplinare;
- Riferire al CdA circa la propria attività;
- Ricevere e trattare flussi informativi periodici ed occasionali da parte dei destinatari del MOG.

L'OdV riceve da parte dei destinatari del MOG **flussi informativi**, periodici od occasionali, in relazione all'andamento dei singoli processi, alle circostanze emerse in qualsiasi forma di violazione (o possibile violazione) delle prescrizioni del MOG, di commissione di reati ex Dlgs 231/2001 (o tentativi), di modifiche societarie che possano influire sulla struttura del MOG (es.: fusioni, scissioni, incorporazioni, acquisizione, affitto, cessione di rami d'azienda, mutamenti sociali, mutamenti operativi, mutamento del MOG, mutamento della compagine sociale, mutamento del personale, procedure disciplinari, infortuni, verifiche effettuate dai responsabili di funzione, ispezioni/accertamenti/sanzioni da parte di altri enti, ecc...).

In particolare, devono essere sempre comunicati all'OdV:

- le comunicazioni e le richieste di assistenza legale inoltrate all'ente da parte dei propri dipendenti per l'avvio di un procedimento giudiziario per uno o più reati presupposto previsti dal Dlgs 231/2001;
- le notizie riguardanti i procedimenti disciplinari, le sanzioni irrogate e le eventuali archiviazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali;

- d) le decisioni e le richieste di erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici o la partecipazione ad appalti pubblici;
- e) i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da autorità dello Stato da cui evincere indagini per la commissione di reati presupposti dal Dlgs 231/2001;
- f) la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Tutti i dipendenti ed i destinatari, nessuno escluso, devono attenersi alle disposizioni del Modello relative alle informazioni e comunicazioni da effettuare all'ODV.

L'ODV deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello su atti e/o comportamenti tali da presupporre la responsabilità dell'ente secondo le prescrizioni del Dlgs 231/2001, nonché sulla commissione o sul pericolo di commissione dei reati presupposti dal Dlgs 231/2001 o comunque atti e/o comportamenti non in linea con le regole di comportamento adottate dal Modello organizzativo.

Ciascun dipendente deve segnalare la violazione o la presunta violazione del Modello informando il proprio superiore gerarchico e/o l'ODV.

Tutti i consulenti i collaboratori ed i partners commerciali dell'ente segnalano per l'attività da loro svolta nell'interesse dell'ente atti e/o comportamenti non in linea con le prescrizioni adottate dal Modello organizzativo direttamente all'ODV.

I segnalanti in buona fede devono essere garantiti da ogni forma di discriminazione, ritorsione o penalizzazione aziendale garantendo loro anonimato nei limiti di legge e di tutela dei contrapposti diritti dell'ente e delle persone accusate erroneamente anche ex Dlgs 24/2023 (cfr. Whistleblowing Policy).

Ogni informazione, segnalazione e relazione prevista dal Modello organizzativo per l'attività di prevenzione e controllo è conservata dall'ODV.

Si precisa che la mancata comunicazione e/o segnalazione da parte dei soggetti dipendenti dell'ente delle informazioni di cui sopra, costituisce violazione degli obblighi previsti dagli artt. 2104-2105 c.c. passibile di sanzione disciplinare secondo la disciplina dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del sistema disciplinare interno adottato dall'ente.

Il CDA assume i provvedimenti sanzionatori regolati dal sistema disciplinare, sentito l'OdV.

I destinatari del MOG possono sempre contattare l'Organismo di Vigilanza con modalità telematica (inoltre e-mail) o cartacea (consegna a mani o tramite posta), in particolare C.V.O. Srl ha creato un indirizzo di posta elettronica dedicato, consultabile esclusivamente dall'OdV: **organismodivigilanza@cvogroup.it**.

L'ODV ha libero accesso a tutte le informazioni dell'ente senza consenso preventivo, può avvalersi delle strutture interne della società e di consulenti esterni ed è dotato di autonomia di spesa e di adeguate risorse finanziarie messe a disposizione dal CdA.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale (fermo restando che il CdA vigila sull'adeguatezza del suo intervento stante la sua responsabilità ultima sul funzionamento e sull'efficacia del MOG).

L'OdV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della società ovvero di consulenti esterni.

Anche a tal fine il CdA deve fornire all'OdV un budget annuale, ossia un'adeguata dotazione di risorse finanziarie, del quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza connessa al corretto svolgimento dei suoi compiti (a titolo esemplificativo: consulenze specialistiche, trasferte, ecc..).

Ogni richiesta di accesso ai dati deve essere formulata per iscritto all'ODV specificando le motivazioni, le finalità e la legittimazione del soggetto richiedente e l'ODV, valutata l'esigenza del richiedente l'accesso, autorizza o nega l'accesso per iscritto specificandone le motivazioni.

FINE PARTE GENERALE