Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE:
Principi e regole del Modello di organizzazione e gestione

Copyright esclusivo

Sommario

Premessa e note introduttive alla lettura del documento 4
LA SOCIETÀ 6
1) Le responsabilità amministrativa delle società e degli enti per reati commessi a loro interesse o vantaggio 8
I reati-presupposto 8
Le aree dei reati presupposto 9
Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione 9
Il presupposto dell'interesse o del vantaggio della Società 10
Le sanzioni 10
Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni 11
Presupposti per l'esonero della responsabilità 12
Funzione del modello di organizzazione e gestione 12
Codici di comportamento delle associazioni di Categoria 13
2) Le ragioni di adozione del 'modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato' 13
Applicazione del modello 13
Procedure seguite nell'identificazione di rischio reato con specifico riguardo alle attività sensibili 14
3) Delineazione delle fattispecie normative di responsabilità della Società con riferimento ai reati-presupposto 17
4) Il Codice di comportamento ed etica aziendale 18
5) Deleghe e procure 19
8) Il sistema disciplinare 21
9) Aggiornamento del Modello 22
10) Procedure e circolari aziendali 23
11) Segnalazioni e nota finale per approvazione 23
Nota finale 24

Copyright esclusivo

Documenti complementari:

PARTE SPECIALE: delineazione delle fattispecie di responsabilità con riferimento ai reati-presupposto.

ALLEGATI:

- Codice di comportamento ed etica
- Regolamento dell'Organismo di vigilanza.

Copyright esclusivo

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento viene redatto nell'ambito del progetto di conformità e compliance al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il Modello di organizzazione e gestione nella sua interezza ed in modo unitario.
Il presente documento è uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della Società (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello); lo scopo è quello di far conoscere loro procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali e sociali in essere.
Il documento, attualmente in prima revisione, è stato approvato dall'Amministratore Unico così come di seguito definito.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di **CREDIRES S.r.l.** (nel seguito identificata anche come Società) e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte; fatti salvi gli obblighi di legge.
Il documento è disponibile al pubblico su richiesta senza nessuna discriminazione o limitazione.

Il modello di organizzazione e gestione descritto nel presente documento viene redatto nell'ambito del progetto di *compliance* aziendale che coinvolge tutta l'organizzazione.
Il vertice aziendale viene coinvolto attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione che porta alla formale approvazione del documento stesso.
Le varie funzioni aziendali vengono coinvolte attraverso un processo di analisi dei rischi svolto in collaborazione con consulenti e professionisti qualificati e certificati.
La direzione aziendale, da tale analisi, monitora e rivaluta le aree a rischio significative, quindi aggiorna il modello ed i protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

Il presente documento, descrittivo del modello di organizzazione e gestione, è suddiviso in due parti (generale e speciale) ed in una serie di allegati.

La **parte generale** contiene:

- il quadro normativo di riferimento;
- la presentazione della società (processi e funzioni);
- la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'individuazione dell'organismo di vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- la funzione del sistema disciplinare;
- la formazione necessaria per applicare il Modello;
- ai criteri di aggiornamento del modello.

Copyright esclusivo

La **parte speciale** contiene:

- le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- il riferimento alle procedure operative di controllo.

Gli allegati sono i regolamenti operativi.

Note:

1. Le parti che saranno modificate in occasione di futuri aggiornamenti del Modello saranno evidenziate in GRIGIO**.**

2. Con il termine "*Modello*" si farà riferimento al "Modello di organizzazione, gestione e controllo" e con il termine "*Decreto*" al Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

3. Il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ha subito modifiche in seguito al sopravvenuto cambio di sede legale avvenuto in data 18 Ottobre 2016. Tale modifica non necessità di approvazione formale da parte di Amministratore Unico in quanto si tratta di un mero riporto.

Copyright esclusivo

LA SOCIETÀ

La Credires S.r.l. nasce nel 1969 come SEK-SECURITAS, azienda leader nella creazione e gestione di Banche Dati Economiche.
La volontà di specializzarsi nel settore della gestione e del recupero crediti determina la nascita di CREDISEK SAS (1985).

L'azienda diviene presto un punto di riferimento su tutto il territorio nazionale grazie alla profonda conoscenza dell'ordinamento giuridico italiano e all'organizzazione di una rete capillare di corrispondenti dislocati su tutto il territorio.

CREDISEK SAS cresce e si consolida di anno in anno guadagnando la fiducia di nuovi clienti, attraverso efficaci politiche di sviluppo e fidelizzando clienti storici (Credires può vantare di avere ancora oggi clienti con i quali ha iniziato a collaborare nel 1969).

Questa crescita raggiunge un'importante tappa nel 2000, anno in cui la società costituita nel 1997 cambia la denominazione nell'attuale CREDIRES S.r.l.: il personale è incrementato e la sede viene trasferita in una "location" più ampia e più aderente al nuovo profilo aziendale.

Credires è Socio Fondatore dell'Unione Nazionale Imprese a Tutela Del Credito (**UNIREC**), l'associazione che aggrega le imprese dei servizi a tutela del credito: dal recupero all'acquisto crediti, alle informazioni commerciali. UNIREC aderisce a Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici ed è membro di FENCA, la Federazione Europea delle Associazioni Nazionali del comparto. Nel 2010 insieme ad ADICONSUM ha fondato EBITEC, il primo Ente Bilaterale Nazionale per la Tutela del Credito.

La società dispone delle seguenti autorizzazioni:

- Recupero crediti ex art 115 T.U.L.P.S (Testo Unico Leggi di Pubblica Sicurezza) rilasciata dalla Questura di Pisa.

- Informazioni commerciali ex art 134 T.U.L.P.S (Testo Unico Leggi di Pubblica Sicurezza) rilasciata dalla Prefettura di Pisa.

La Direzione generale possiede inoltre la Certificazione CEPAS per la qualifica di 'GENERAL MANAGER DI IMPRESE DI RECUPERO CREDITI' (n.Reg.013), quale certificazione per le competenze professionali conforme ai requisiti CEPAS SH65 vigente.
La gestione prevede due Amministratori; inoltre, sulla base dei rischi rilevanti è presente un referente IT (anche per gli aspetti privacy lato informatico), un referente prevenzione del riciclaggio e un Responsabile per la sicurezza sul lavoro (vedere organigramma).

Copyright esclusivo

I servizi principali.

- Phone Collection
- Esazione domiciliare
- Consulenza e assistenza legale
- Relazione di negatività
- Gestione dei crediti
- Recupero crediti
- Indagini economiche preventive
- Indagini economiche finalizzate al rintraccio e recupero.

Sedi Legale:
Pontedera (PI) cap 56025 - Via Don Luigi Sturzo 4.

Copyright esclusivo

1) Le responsabilità amministrativa delle società e degli enti per reati commessi a loro interesse o vantaggio

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la "**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'Società in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.
In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però in sede penale) delle Società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).
Si tratta di una figura di responsabilità autonoma della Società che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la Società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, la Società non può essere ritenuta responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.
Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti **reati presupposto**) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.
Ultimi provvedimenti apportati:
D.L. n. 20 del 10 Marzo 2023 Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare
D. Lgs n. 19 del 2 Marzo 2023 Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni trasfrontaliere.
Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che

Copyright esclusivo

seguono questa classificazione per aree permette di individuare i processi e le attività dell'organizzazione che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali.
Nella parte speciale sono presentate le aree di organizzazione e controllo dove sono possibili rischi per la Società.

Le aree dei reati presupposto:

- **Art. 24 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** [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- **Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati** [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D.Lgs.7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- **Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata** [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e da D.Lgs.n.19 del 2 marzo 2023]
- **Art. 25 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio** [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- **Art. 25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** 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.n.125/2016]
- **Art. 25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio** [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- **Art. 25-ter Reati societari** [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38/2017 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]
- **Art. 25-quater Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali** [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- **Art. 25-quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 583-bis c.p.) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- **Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale** [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]
- **Art. 25-sexies Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021]
- **Art. 25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
- **Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 del 18 novembre 2021]

Copyright esclusivo

- **Art. 25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021]
- **Art. 25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- **Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- **Art. 25-undecies Reati ambientali** [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D.Lgs. n. 21/2018]
- **Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017]
- **Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia** [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/ 2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]
- **Art. 25-quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** [Articolo aggiunto dall'Art.5 della L.n.39/2019]
- **Art. 25-quinquiesdecies Reati tributari** [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020]
- **Art. 25-sexiesdecies Contrabbando** [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75/2020]
- **Art. 25-septiesdecies Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale** [Articolo aggiunto da L.n.9 del 22 marzo 2022]
- **Art. 25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio** di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.9 del 22 marzo 2022]
- **Art. 26 Delitti tentati Art. 12, Legge n. 9/2013 Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- **Legge n.146/2006 Reati transnazionali** [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Copyright esclusivo

Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle Società o degli enti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 occorre che il reato presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa.
Questo presupposto è fissato dall'articolo 5 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 quando si prevede che la Società è responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società 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 (soggetto in posizione apicale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cosiddetti soggetti sottoposti).

La responsabilità è applicata anche nel caso che l'autore del reato resti ignoto.

Copyright esclusivo

Il presupposto dell'interesse o del vantaggio della Società

Altro presupposto oggettivo della responsabilità da reato delle Società e degli enti è che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (articolo 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).
Questo principio è rafforzato dalla previsione per la quale la Società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Tuttavia se l'autore del reato ha agito perseguendo tanto l'interesse proprio, quanto quello della Società, quest'ultimo è passibile di sanzione.
Nel caso in cui, invece, sia prevalente l'interesse della persona fisica autrice del reato rispetto a quello della Società al quale appartiene, l'ordinamento prevede un'attenuazione della sanzione (pecuniaria o interdittiva) qualora la Società non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione del reato.

Le sanzioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 pone a carico della Società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:
1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
2) sanzioni interdittive:
   - interdizione dall'esercizio dell'attività;
   - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
   - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
   - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
   - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
3) confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria è sempre applicata in caso di responsabilità della Società dipendente da reato e viene adeguata alle sue condizioni economiche attraverso un sistema di commisurazione per quote e graduato sulla base della gravità del fatto, del livello di responsabilità dell'ente e delle attività e provvedimenti adottati per eliminare le conseguenze dannose del reato commesso.
Ad ogni quota è assegnato un valore determinato in base alle condizioni

Copyright esclusivo

economico-patrimoniali della Società.
Le sanzioni interdittive sono previste per ipotesi più gravi e nel caso in cui ricorra uno dei seguenti presupposti:

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza quando, per tale ultima ipotesi, la commissione del reato-presupposto è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti presupposto di responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Nell'applicazione delle sanzioni interdittive devono essere seguiti i criteri previsti dall'art. 14 del suddetto decreto nello specifico:

1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.
2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.
3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.
4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

In ottemperanza alla L 179/2017 così come integrata dal D.Lgs il sistema sanzionatorio esposto dal presente paragrafo è stato esteso anche nelle procedure che riguardano le segnalazioni interne previste dall'art .6 Dlgs 231/2001 e/o che riguardano comunque il campo di applicazione del D.lgs 24/2023 (c.d. Whistleblowing secondo le modifiche della direttiva UE 2019/1937).

Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni

La competenza a conoscere degli illeciti della Società appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (articolo 36 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).
Il Pubblico ministero, rilevato un reato-presupposto di responsabilità della Società, verifica l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione della Società e quindi acquisita la notizia dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società stessa, annota

Copyright esclusivo

immediatamente nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale gli elementi identificativi della Società unitamente, ove possibile, alla generalità del suo legale rappresentante nonché il reato da cui dipende l'illecito.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- è in posizione apicale;
- è in posizione di sottoposto.

Nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale la colpa di organizzazione è presunta e la Società deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione di sottoposto il Pubblico ministero, per accampare la responsabilità della Società, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre la Società ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

Copyright esclusivo

Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, la Società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.
I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità della Società per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- la Società deve avere la propria sede principale nel territorio italiano;
- nei confronti della Società non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dispone che la Società non risponde se prova che:

a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;
b. 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 interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (organismo di vigilanza);
c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Funzione del modello di organizzazione e gestione

I modelli di organizzazione e gestione, introdotti dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, costituiscono un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione del rischio della commissione di un reato-presupposto.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti finalità:

Copyright esclusivo

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società consapevoli dei rischi di poter incorrere, non solo nei propri confronti, ma anche nei confrontidella Società stessa;
- fornire alla Società lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa della Società stessa;
- rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse della Società, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività societarie.

- con l'introduzione dell'art. 6-bis (avvenuto con il D. Lgs. 179/2017) e visto anche quanto disciplinato con il D. Lgs 24/2023 Big service in ottemperanza alla normativa richiamata ha espressamente introdotto:
- una specifica procedura in materia di whistleblowing che disciplina le modalità di segnalazione
- la verifica e l'adeguatezza dei canali informativi, all'uopo istituiti, relativamente alla loro capacità di garantire la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità e nell'assicurare la riservatezza dei segnalanti nell'intero processo di gestione della segnalazione;
- la verifica dell'efficacia del canale informatico di cui alla lettera b) co. 2-bis, art.6 del Decreto 231;
- la gestione – per quanto di competenza – il processo di analisi e valutazione della segnalazione attraverso un canala indipendente;
- il controllo sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- il controllo – per quanto di competenza – sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti;
- la formazione dei dipendenti e dei collaboratori sul tema whistleblowing
- sanzioni disciplinari connesse alla violazione del divieto di cui al precedente punto c) nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate;
- la previsione di una sezione dedicata all'allineamento rispetto alle altre fattispecie di segnalazioni.

Codici di comportamento delle associazioni di Categoria

Il riferimento per la redazione del presente documento è la guida in materia emessa da Confindustria ed. Marzo 2014 e ss.mm..

2) Le ragioni di adozione del 'modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato'

Copyright esclusivo

Nella consapevolezza dell'importanza di adozione anche di un Modello di organizzazione, gestione e controllo dai potenziali rischi da reato presupposto esplicitati nel Decreto legislativo 231 del 2001, Credires adotta procedure di controllo e gestione delle attività sensibili, un regolamento interno disciplinare e sanzionatorio, un organismo di vigilanza, quali strumenti imprescindibili per indirizzare i comportamenti del proprio amministratore, dipendenti, fornitori, clienti, consulenti, collaboratori esterni, prestatori d'opera ed ogni altro soggetto che possa avere rapporti, anche di natura istituzionale, con la Società nell'agire quotidiano e per eliminare i possibili rischi di commissione di reati da parte degli stessi.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema di controllo strutturato ed organico che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, sia dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, sia di reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto, mediante:

a. l'individuazione delle "attività sensibili", esposte al rischio di reato.

b. l'adozione di procedure volte anche a determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Credires la piena consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione. La commissione di un illecito è comunque fortemente condannata e contraria agli interessi di Credires anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne direttamente o indirettamente vantaggio;

c. un monitoraggio costante dell'attività, per consentire a Credires di prevenire od impedire la commissione del reato.

Oltre ai principi sopra indicati, i punti cardine del modello sono:

a. l'individuazione di modalità gestionali delle risorse finanziarie idonee ad impedire l'attribuzione all'OdV della Società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

b. la redazione, la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, nonché la sua rintracciabilità in ogni momento;

c. l'obbligo di informazione nei confronti dell'OdV riguardo alla consumazione di reati e ad altre notizie rilevanti per l'organizzazione aziendale;

d. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;

e. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

f. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali, in proporzione al livello di responsabilità, delle regole comportamentali e delle procedure in essere;

g. l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali con controllo anche a campione.

Copyright esclusivo

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del modello sono adottate con provvedimento dell'Amministratore o dei soggetti da questo delegati; responsabilità dettagliate sono presenti nel manuale qualità, nelle procedure, negli ordini di servizio o nei regolamenti.

Sono inoltre presenti formali procedure per l'attività monitoraggio di Internal Auditing.

Applicazione del modello

Ogni azione ed operazione della Società viene adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato,

Copyright esclusivo

effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

In tutti i contratti stipulati dalla Società vengono riportate clausole che vincolano al rispetto del Modello e delle procedure specifiche applicabili; la violazione delle clausole richiamate deve essere causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento del vertice aziendale e dei dipendenti ai principi del Modello; coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza delle irregolarità riscontrate nel rispetto delle procedure previste dal modello.

Procedure seguite nell'identificazione di rischio reato con specifico riguardo alle attività sensibili

Essenziale per garantire l'esonero della Società dalle responsabilità da reato è che il modello di organizzazione e gestione sia assunto secondo una procedura idonea a rilevare le occasioni del rischio-reato con specifico riferimento alle attività sensibili, questo viene svolto attraverso una valutazione formale e documentata dei rischi reato che viene aggiornata con frequenza almeno annuale ed i cui risultati sono sottoposti all'Amministratore.

Procedendo secondo questi criteri, è stato definito il modello di organizzazione e gestione (sintetizzato nel presente documento e poi nella parte speciale) articolato in più parti in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori; sono state quindi predisposte procedure ed istruzioni di comportamento, secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei compliance programme e dei sistemi di gestione. Questo per permettere una reale integrazione alle attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi presenti (per esempio amministrazione, risorse umane, sicurezza, comunicazione).
Le procedure rappresentano quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello.
Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività ed i processi di business della Società che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

Di seguito sono elencate le *aree aziendali potenzialmente sensibili e le posizioni organizzative a livello macro:*

Copyright esclusivo

Attività a potenziale sensibilità ai fini dell'applicazione del Decreto:

DIREZIONALI **(strategia – rappresentanza – relazioni interne ed esterne)**	**OPERATIVI** **(commerciale- servizi e ed attività erogate - acquisti)**	**DI SUPPORTO** **(contabilità - adempimenti - risorse umane – comunicazione - IT)**
Referenti: amministratore e primi livelli (vedere organigramma) **Processi** • Rappresentanza legale e giuridica • Definizione di piani di sviluppo e strategici da parte della Direzione • Definizione regole di comportamento (regolamento interno) • Gestione dei contenziosi • Definizione deleghe e procure • Monitoraggio economico e finanziario • Politiche retributive o di incentivazione • Emissione ed approvazione procedure gestionali e/o operative interne sui processi aziendali • Gestione di partnership in genere • Relazioni con enti di controllo esterni • Redazione documenti accompagnatori al bilancio. • Previsione di una procedura che soddisfi i requisiti delle segnalazione ex L 179/2017 come integrata dal D.Lgs 24/2023 (c.d. whistleblowing)	**Referenti**: operativi interni, operatori phone collection, funzionari esattoriali (vedere organigramma) **Processi** • Attività tecnico-commerciali • Servizi e processi correlati • Omaggi e sponsorizzazioni • Promozione territoriale • Acquisto consulenze • Acquisti beni e servizi • Gestione infrastrutture hardware e software • Relazione con enti terzi per le informazioni richieste • Gestione delle non conformità. • Previsone di una canale di segnalazione interna (c.d. whistleblowing policy)	**Referenti**: amministrazione e finanza, risorse umane, segreteria, information technology e primi livelli (vedere organigramma) **Processi** • Contabilità, reporting e budgeting • Gestione risorse umane, compreso formazione, paghe e contributi • Incassi e pagamenti • Rimborsi spese ai collaboratori • Relazione con gli enti previdenziali, tributari o affini • Gestione adempimenti societari, licenze ed iscrizioni in genere • Processo di preparazione e controllo del bilancio (civile e fiscale) • Gestione sicurezza informatica • Gestione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro • Percezione e gestione di erogazioni pubbliche (per es. contributi, finanziamenti) • Custodia delle scritture contabili.

Copyright esclusivo

Funzioni e posizioni:

1. Amministratore
2. Direttore esecutivo
3. Organismo di Vigilanza
4. Amministrazione e Finanza
5. Commerciale
6. Risorse umane
7. I.T. Security
8. Responsabili di servizio/attività
9. Operatori interni
10. Operatori phone collection
11. Funzionari esattoriali
12. RSPP
13. Audit interni
14. Professionisti incaricati.

Copyright esclusivo

3) Delineazione delle fattispecie normative di responsabilità della Società con riferimento ai reati-presupposto

Nella parte speciale del presente documento sono previsti capitoli indipendenti per ogni area solo di quei possibili reati configurabili nell'ambito dell'attività svolta da Credires così come di seguito riportato:

I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione
II. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
III. Reati contro la personalità individuale
IV. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
V. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
VI. Reati informatici
VII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata
VIII. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
IX. Reati in materia di violazione del diritto d'autore
X. Reati ambientali
XI. Cittadini privi di permesso di soggiorno
XII. Reati di razzismo e xenofobia
XIII. Reati tributari
XIV. Reati di contrabbando

Per ogni area sono presenti:

- Elenco dettaglio dei reati presupposto
- Attività collegabili all'ipotesi di reato
- Procedure di riferimento per la gestione delle attività
- Eventuali protocolli specifici di comportamento
- Flussi informativi verso l'OdV.

Copyright esclusivo

4) Il Codice di comportamento ed etica aziendale

Le regole di etica rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Società.

In particolare sono stati definiti specifici impegni per:

- *sponsorizzazioni, regali, omaggi e benefici*
- *utilizzo dei beni aziendali*
- *sicurezza e salute*
- *integrità e tutela delle persone*
- *selezione, valorizzazione e formazione professionale*
- *contabilità e controlli interni*
- *sistema sanzionatorio*
- *rapporti esterni*
- *tutela ambientale*
- *Informazioni e riservatezza.*

Il codice è basato su principi generali di *legalità, moralità, dignità, eguaglianza e professionalità.*

Tutti i dipendenti e collaboratori della Società devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con l'azienda.
La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ed imprescindibile per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati.
L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale. In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dall'Amministratore, sentito l'Organismo di vigilanza, una specifica procedura per la gestione di tale aspetto.

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.
Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).
Per i soggetti legati all'azienda da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali.
I dettagli sono riportati all'interno del Codice di comportamento ed etica aziendale in forma integrale approvato dal vertice aziendale.

Copyright esclusivo uso interno

5) Deleghe e procure

L'assegnazione di responsabilità ed incarichi è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, di qui la necessità che Credires abbia una particolare cura per il sistema delle deleghe e delle procure.

Questo rappresenta un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

Ai fini dell'applicazione del presente documento si applicano le seguenti definizioni:

- **delega**: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti;
- **procura**: negozio giuridico unilaterale con cui l'azienda attribuisce ad un soggetto i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

In concreto, il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate.

Al vertice del sistema delle procure si trova l'Amministratore che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello, con particolare riferimento all'internal auditing ed ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

La procura rappresenta lo strumento per regolare con la massima chiarezza e trasparenza, ad esempio, gli aspetti inerenti il potere di spesa delegato per i singoli settori di attività; pertanto deve essere completa in ogni suo aspetto e prevedere, quando occorre, la disponibilità in capo al procuratore delle necessarie risorse finanziarie.

L'attività delegata è sottoposta sempre al controllo diretto e discrezionale del delegante affinché il delegato non possa agire in assoluta ed incontrollata autonomia.

Rientrano nelle attività di delega e procura anche gli eventuali mansionari, descrizione di mansione (*job description*) o lettere di incarico che possono essere redatti dalla Direzione.

Copyright esclusivo

6) L'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nel Codice di comportamento ed etica aziendale e la verifica in concreto del funzionamento del modello.

L'Amministratore provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza secondo quanto definito dal regolamento.
Tale documento è anch'esso approvato dal vertice e sottoposto a gradimento dell'Organismo di Vigilanza e, se necessario modificato secondo le esigenze. Di tale attività viene mantenuta completa registrazione nei verbali.

L'Odv, tramite idonei strumenti, garantirà l'espletamento dei suoi compiti:
1. Disponendo di adeguate risorse funzionali a predisporre concretamente un sistema di monitoraggio dei rischi;
2. Definendo un flusso informativo costante con tutte le funzioni societarie ed il sistema dei differenziati portatori d'interesse, inclusi i clienti/utenti, funzionale al più sistematico monitoraggio del sistema dei rischi aziendali. Nello specifico ciò si concretizzerà nella predisposizione di un set di indicatori volti a rilevare l'andamento della gestione del sistema dei rischi e quindi eventuali anomalie;
3. Per ciò che attiene nello specifico al processo di gestione delle relazioni con i clienti, opportunamente regolamentato nel Codice Deontologico, l'Odv si porrà nei confronti del Cliente come Organo a garanzia del rispetto della regolamentazione stessa del processo. Per tale motivo il cliente sarà posto in opportuna relazione con l'Odv;
4. Per ciò che attiene nello specifico ai processi sensibili, come individuati e definiti nel Modello Organizzativo ex 231/01, l'Odv agisce nell'espletamento delle proprie funzioni in ottemperanza a quanto previsto dal decreto.

Tutto il personale interno deve collaborare con l'Organismo di Vigilanza, che deve avere libero accesso ai locali aziendali ed a tutta la documentazione della Società.
Il suddetto personale deve rispondere alle richieste e fornire le informazioni previste dall'applicazione delle varie procedure.
In particolare devono essere inviate all'Organismo stesso le seguenti notizie:

a) Bilanci e documenti collegati
b) Visura camerale
c) Verbali interni di registrazione
d) Report Audit interni
e) Report Audit di parte seconda (subiti dai clienti)
f) Report Audit di parte terza indipendentemente dall'esito (di enti di controllo

Copyright esclusivo

sia pubblici sia relativi al settore nel quale opera la Società)

g) Infortuni
h) Sanzioni ai dipendenti e/o alla Direzione
i) Segnalazioni e reclami clienti
j) Sponsorizzazioni.
k) Finanziamenti pubblici.

Copyright esclusivo

7) Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

La Società al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con l'azienda.

Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione vengono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie, tale attività è registrata.

Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi ed alle regole fondamentali di comportamento.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale o delle bacheche informative alla diffusione e conoscenza del Modello e delle procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società (questo vale per tutte le diverse forme contrattuali ad oggi instaurate con il personale operativo in Credires).

Annualmente deve essere redatto apposito programma di informazione e formazione in collaborazione con l'Organismo di vigilanza.

8) Il sistema disciplinare

Il Decreto 231/01 stabilisce, con riferimento ai Soggetti cosiddetti "Apicali" ed ai sottoposti alla loro direzione e controllo, la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello specifico Modello 231.
Titolare del potere sanzionatorio è il Consiglio di Amministrazione il quale può delegarlo ad uno o più dei suoi componenti. Il procedimento disciplinare viene avviato dalla Direzione del Personale su segnalazione dell'Odv sulla base di indagini relative a segnalazioni ricevute o ai rilevamenti accertati nel corso delle attività di controllo e vigilanza espletate dallo stesso.
Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento del Cda rilasciando adeguata informazione in ordine alle motivazioni all'Odv.
L'Odv è coinvolto in ogni fase del processo sanzionatorio e disciplinare al fine di acquisire informazioni utili all'espletamento delle proprie funzioni tra cui la verifica dell'efficacia dei protocolli e l'analisi di eventuali mutamenti nel sistema dei rischi.
L'irrogazione della sanzione è sempre deliberata dal Cda ed applicata dalla funzione interessata sotto il sistematico monitoraggio da parte dell'Odv.

La predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione dei principi del Codice di comportamento ed etica e delle procedure previste, costituisce requisito essenziale ed imprescindibile e per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati.

Copyright esclusivo

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le norme comportamentali imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta.

In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dall'Amministratore, sentito l'Organismo di Vigilanza, una specifica procedura per la gestione di tale aspetto.
I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per stabilire in concreto la sanzione da irrogare, il vertice aziendale deve valutare i diversi aspetti della violazione contestata ed in particolare:

Copyright esclusivo

- l'intenzionalità della condotta;
- la negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziate dall'autore nella commissione della violazione, specie se l'evento era effettivamente prevedibile ed evitabile;
- le conseguenze della violazione e la gravità delle stesse, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta;
- il ruolo ricoperto dall'autore della violazione all'interno della Società, avendo particolare riguardo al livello di responsabilità e di autonomia connesso alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti che possono rilevare rispetto alla condotta tenuta dall'autore dell'illecito;
- il concorso di più soggetti destinatari del modello nella commissione della violazione;
- l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari a carico del soggetto.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati alla Società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel regolamento disciplinare (sistema sanzionatorio presente nel Regolamento Interno della Società).

9) Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001 (in particolare dall'articolo 6), all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello con eventuale collaborazione di alcune funzioni strategiche della Società.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte di associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;

- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche

Copyright esclusivo

sull'efficacia del medesimo.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.
L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante le relazioni periodiche, a informare il vertice aziendale circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa a seguito delle modifiche.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante Verbale redatto dall'Amministratore.

10) Procedure e circolari aziendali

Costituiscono parte integrante del presente Modello le procedure ed istruzioni aziendali, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della prevenzione di condotte illecite dalle quali potrebbe conseguire il riconoscimento di responsabilità a carico della Società.

Tra questi, si ricordano oltre al 'Codice di comportamento ed etica', i seguenti documenti:

- Regolamento interno
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza e relativa reportistica
- Verbali redatti dall'Amministratore
- Protocollo deleghe e procure
- Organigramma
- Mansionario
- Bilanci e documenti collegati
- Rapporti di audit (interni e esterni)
- Registro infortuni
- Procedure operative.

11) Segnalazioni e nota finale per approvazione

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

- e-mail: odv@avvocatocorti.it.
- lettera: da inviare alla sede della Società di **Via Don Luigi Sturzo 4 – 56025 Pontedera (PI)** con dicitura '**Riservata Organismo di Vigilanza'.**

Copyright esclusivo

Nota finale:
Il presente documento è aggiornato in data **18.04.2023.**

Copyright esclusivo