

CENTRO STUDI COMPONENTI PER VEICOLI S.P.A.

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO***

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

***Approvato dal Consiglio di Amministrazione
del 7 Luglio 2025***

INDICE**Sommario**

INDICE.....	2
PREMESSA	7
STRUTTURA DEL MODELLO.....	9
PARTE GENERALE	12
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	12
1.1 <i>Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione.....</i>	12
1.2 <i>Il Modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità ...</i>	23
1.3 <i>L'apparato sanzionatorio.....</i>	25
1.4 <i>Le Linee Guida di Confindustria.....</i>	27
2. PROCESSO DI REDAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	30
2.1 <i>La scelta della Società.....</i>	30
2.2 <i>Approccio metodologico adottato</i>	30
2.2.1 <i>Stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....</i>	32
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	34
3.1 <i>Finalità del Modello.....</i>	34
3.2. <i>Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico.....</i>	35
3.3 <i>Destinatari del Modello</i>	36
3.4 <i>Adozione, modifiche e integrazioni del Modello</i>	36
4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO	38
4.1 <i>Sistema di principi etici e regole di comportamento</i>	39
4.2 <i>Sistema organizzativo.....</i>	40
4.3 <i>Sistema autorizzativo e decisionale.....</i>	42
4.5 <i>Programma di formazione e informazione</i>	44
4.6 <i>Sistemi informativi e applicativi informatici</i>	44
4.7 <i>Prestazione di servizi da o verso altre Società del Gruppo.....</i>	44
5. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	46
5.1 <i>Identificazione Requisiti dell'OdV</i>	46
5.2 <i>Identificazione dell'OdV.....</i>	47
5.3 <i>Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica.....</i>	48
5.4 <i>Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca</i>	48
5.5 <i>Funzioni dell'OdV.....</i>	50
5.6 <i>Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza</i>	53
5.7 <i>Reporting dell'OdV.....</i>	56



5.8	<i>Conservazione delle informazioni.....</i>	57
6.	SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO	57
6.1	<i>Oggetto delle Segnalazioni.....</i>	57
6.2	<i>Modalità della Segnalazione.....</i>	57
6.3	<i>Divieto di ritorsioni</i>	59
7.	DIFFUSIONE DEL MODELLO	60
7.1	<i>Comunicazione iniziale.....</i>	60
7.2	<i>Formazione del personale sul tema D.Lgs. 231/01</i>	60
8.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	62
8.1	<i>Violazioni del Modello.....</i>	62
8.2	<i>Misure nei confronti dei dipendenti</i>	65
8.3	<i>Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure.....</i>	68
8.4	<i>Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV.....</i>	70
8.5	<i>Misure nei confronti dei collaboratori, dei Consulenti, Fornitori Appaltatori, coinvolti nei Processi Sensibili.</i>	73
8.6	<i>Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione</i>	73

DEFINIZIONI

“Appaltatori”	convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.
“CCNL”	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
“Consulenti”	soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di CVIT sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.
“Decreto”	il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.
“Delega”	l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
“Destinatari”	tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i Fornitori, gli Appaltatori, i Consulenti, i collaboratori (ivi inclusi eventuali lavoratori a progetto e somministrati), le altre Società del Gruppo e i loro dipendenti, coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.
“Fornitori”	i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) e servizi (escluse le consulenze), ivi incluse le altre Società del Gruppo, di cui la Società si avvale nell’ambito dei Processi Sensibili.
“Modello”	il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto.
“OdV”	l’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.

“Operazione Sensibile”	insieme di attività di particolare rilevanza svolte nei Processi Sensibili.
“Organo Dirigente”	Consiglio d’Amministrazione di CVIT.
“Processo/i Sensibile/i”	l’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di CVIT. in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
“Process Owner”	il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello 231.
“Procura”	il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
“Reati”	le fattispecie di reato considerate dal Decreto.
“Robert Bosch S.p.A.- RBIT”	Robert Bosch S.p.A., società controllante CVIT.
“Service Level Agreement”	contratti infragruppo che definiscono i contenuti e le condizioni dei servizi tra CVIT. e le Società del Gruppo.
“Società” o “C.V.I.T. S.P.A.” o “CVIT”	CENTRO STUDI COMPONENTI PER VEICOLI S.P.A., con sede legale in Modugno (BA), via delle Ortensie zona Ind.le 19 C.F. 05615000725 numero di iscrizione Registro delle Imprese Numero REA BA - 429019
“Società del Gruppo”	tutte le società appartenenti al gruppo facente capo a Robert Bosch GmbH.

“TDIT”

TECNOLOGIE DIESEL S.p.A., Società del Gruppo controllata al 100% da Robert Bosch S.p.A., con sede in Modugno (BA), via degli Oleandri 8/10, C.F. 01105570194, che eroga determinati servizi in favore di CVIT nell’ambito dei Processi Sensibili in forza di apposito contratto di service intercompany.

PREMESSA

CVIT, controllata al 100% da Robert Bosch S.p.A., è specializzata nella ricerca e nello sviluppo, nella progettazione e nella realizzazione prototipale di applicazioni elettroniche per veicoli, in particolare per lo studio di dispositivi di controllo elettronico dei sistemi di accensione e di alimentazione e del settore agricolo.

Il Consiglio di Amministrazione di CVIT, nella riunione dell'8/02/2019, ha approvato il proprio "Codice Etico e relativo Modello Organizzativo" ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e nella riunione del 13/11/2014 ha nominato l'Organismo di Vigilanza.

A fronte dell'inserimento tra i reati presupposto del D.lgs. 231/01 dei cosiddetti eco-reati ad opera della L. 68/2015, la Società ha svolto specifiche attività di *Control risk self-assessment* al fine dell'aggiornamento del Modello.

Le attività succitate hanno condotto all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di una nuova versione del Modello nella riunione del 17 gennaio 2017.

Successivamente, sempre nel corso del 2017, la Società ha svolto un'ulteriore attività di risk assessment volta all'aggiornamento del Modello al reato di autoriciclaggio di cui all'art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001; al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro inserito tra i Delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinqüies* D.Lgs. 231/2001; alla nuova formulazione del reato di corruzione tra privati di cui all'art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001 e all'entrata in vigore della legge 179/2017 – "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (Whistleblowing).

A seguito di tale attività, il Consiglio di Amministrazione ha approvato una versione aggiornata del Modello nella riunione dell'**8 febbraio 2019**.

Nel corso del 2020 la Società ha svolto un'ulteriore attività di risk assesement volta all'aggiornamento del Modello ai reati tributari richiamati dall'art. 25-*quinqüiesdecies* del D.lgs. 231/2001. Il Modello nella versione così rivista ed aggiornata, è stato formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società nel corso della riunione del **31 marzo 2021**.

Infine, nel corso del 2025 la Società, al fine di recepire le disposizioni del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante "*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”, ha provveduto all’adozione della Procedura relativa a “La gestione del sistema di Segnalazioni Whistleblowing” e al conseguente aggiornamento del Modello. Il Modello nella versione così rivista ed aggiornata, è stato formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 7 Luglio 2025

STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CVIT è costituito da una “Parte Generale”, da tante “Parti Speciali” quante sono le famiglie di reato analizzate nello specifico (come meglio specificato *infra*) e da una serie di Allegati di volta in volta richiamati nel testo del Modello e da considerarsi parte integrante del Modello stesso.

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto (come descritto nel Capitolo 1), viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello (come descritto nel Capitolo 2) successivamente vengono illustrate le finalità e la natura del modello, identificati i destinatari e descritte le modalità di intervento e modifica del Modello (si veda il Capitolo 3) in seguito vengono poi descritte le componenti del sistema di controllo preventivo (si veda il Capitolo 4), le caratteristiche e il funzionamento dell’OdV (si veda Capitolo 5), le segnalazioni di illeciti o violazioni del modello (si veda Capitolo 6), le modalità di diffusione del Modello (si veda Capitolo 7) e il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello (si veda Capitolo 8).

Le “Parti Speciali” sono state predisposte con riferimento alle specifiche categorie di reato a cui CVIT viene ritenuta potenzialmente esposta sulla base delle risultanze delle attività di *Risk Assessment* condotte. I reati configurabili, sulla base delle valutazioni effettuate, sono stati suddivisi nelle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati Societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati;
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati di criminalità organizzata;
- Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi;
- Reati contro l’industria e il commercio;
- Reati ambientali;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Reati informatici e di trattamento illecito di dati;
- Reati tributari.

Le Parti Speciali conseguentemente sviluppate sono dunque le seguenti:

- Parte Speciale A: “Reati contro la Pubblica Amministrazione”;
- Parte Speciale B: “Reati Societari”;
- Parte Speciale C: “Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio”;
- Parte Speciale D: “Reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro”;



- Parte Speciale E: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”;
- Parte Speciale F: “Reati di criminalità organizzata”;
- Parte Speciale G: “Reati di falso in materia di marchi e brevetti”;
- Parte Speciale H: “Reati contro l’industria e il commercio”;
- Parte Speciale I: “Reati ambientali”;
- Parte Speciale L: “Delitti contro la personalità individuale”
- Parte Speciale M: “Reati informatici e di Trattamento illecito di dati”
- Parte Speciale N: “Reati tributari”.

Parte integrante del Modello sono considerati gli Allegati (di volta in volta richiamati nel testo del documento stesso) ed in particolare il Codice Etico (Allegato 1).

Ciascuna Parte Speciale è dunque dedicata alla trattazione di una categoria di reato contemplata nelle attività di *Risk Assessment* condotte (come descritto nel Capitolo 2) ed è articolata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione delle **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati oggetto della Parte Speciale;
- identificazione dei processi ed attività aziendali di CVIT a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *Risk Assessment* condotte (c.d. **Processi Sensibili**);
- esemplificazione dei **reati ipotizzabili** per ogni Processo Sensibile;
- delineazione dei **principi di comportamento e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle attività entro i Processi Sensibili, ad integrazione del sistema etico e delle regole di comportamento delineato al Capitolo 4 della Parte Generale del presente Modello;
- con riferimento alle aree a rischio/Processi Sensibili viene fornita una descrizione delle attività ivi svolte, alcune esemplificazioni di perfezionamento dei reati, nonché la previsione di **principi specifici di comportamento e di controllo**, coerentemente con i principi ispiratori definiti all’interno del Capitolo 4 della Parte Generale, ed al fine di rappresentare aspetti peculiari delle componenti del sistema di controllo interno rilevanti ai fini della disciplina del Processo.

Ciascuna Parte Speciale ha quindi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché un’esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati nell’ambito di ciascun Processo Sensibile;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.



BOSCH

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione.

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stata introdotta nel nostro ordinamento una responsabilità in sede penale (formalmente qualificata come responsabilità "amministrativa") degli enti.

Il Legislatore italiano si è in questo modo conformato ad una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali che richiedevano una maggiore responsabilità degli enti che fossero coinvolti nella commissione di alcuni tipi di illeciti aventi rilevanza penale.

La normativa in questione prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato l'illecito e che sorge qualora determinati reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, in Italia o all'estero, da parte di:

- 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 parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (i c.d. soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali.

I destinatari della normativa sono, ai sensi del Decreto: gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono espressamente sottratti all'ambito di validità del Decreto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato Italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Per quel che concerne i reati per la commissione dei quali è prevista una responsabilità degli enti, il Decreto prende in considerazione reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i reati societari, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, i delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i delitti contro la personalità individuale, i reati di insider trading (abuso di informazioni privilegiate) e di *market manipulation* (manipolazione del

mercato), i reati transnazionali disciplinati dalla Legge n. 146/2006, i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i delitti di riciclaggio, ricettazione ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, i reati informatici, i reati di criminalità organizzata, i reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi, i reati contro l'industria e il commercio, i reati in violazione del diritto d'autore, il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, i reati ambientali, il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e i reati in materia di immigrazione clandestina, i reati di razzismo e xenofobia, i reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse, i reati tributari e i reati di contrabbando.

Più in particolare, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e precisamente ai reati di:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico;
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- corruzione per un atto d'ufficio¹;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio;
- concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
- istigazione alla corruzione;
- concussione².

A tal proposito, si specifica che per Incaricato di Pubblico Servizio si intende, ai sensi dell'art. 358 c.p., colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", definito, quest'ultimo, come un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri autoritativi e certificativi.

Per Pubblico Ufficiale, invece, si intende, ai sensi dell'art. 357 c.p., colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico

¹ Tale fattispecie è stata modificata dalla Legge n. 190/2012 e rubricata "Corruzione per l'esercizio della funzione";

² Tale fattispecie è stata modificata dalla Legge n. 190/2012 con l'introduzione della nuova fattispecie di "induzione indebita a dare o promettere utilità".

e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25-*bis*, che mira a punire i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, ed in particolare i reati di:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- alterazione di monete;
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, valori di bollo o carta filigranata.

Successivamente, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario ha introdotto il nuovo art. 25-*ter* del Decreto, poi modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli enti anche ai c.d. reati societari; più precisamente la responsabilità è stata estesa ai reati di:

- false comunicazioni sociali;
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori³;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (tale articolo è stato successivamente abrogato dall'art. 37 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39);
- impedito controllo;
- indebita restituzione dei conferimenti;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- operazioni in pregiudizio dei creditori;
- formazione fittizia del capitale;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;

³ Tale fattispecie è stata modificata dalla Legge n. 69/2015 e rubricata "False comunicazioni sociali delle società quotate".

- illecita influenza sull'assemblea;
- aggio;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (introdotto dalla Legge n. 262/2005).

L'art. 25-*quater*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7 (Ratifica della Convenzione internazionale contro il finanziamento del terrorismo), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e ai delitti violanti le prescrizioni contenute nella Convenzione summenzionata. Vengono elencati a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- promozione, costituzione, organizzazione o direzione di associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.).

L'art. 25 *quater.1*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 (Disposizioni concernenti la prevenzione ed il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti al delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-*bis* c.p.

L'art. 25-*quinquies*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 5 della Legge 228 dell'11 agosto 2003 e modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38 (Misure contro la tratta di persone), ha ulteriormente esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti contro la personalità individuale, quali:

- riduzione in schiavitù;
- tratta e commercio di schiavi;
- alienazione e acquisto di schiavi;
- prostituzione minorile;
- pornografia minorile;
- detenzione di materiale pornografico minorile;
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.

L'art. 25-*sexies*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'articolo 9, comma 3 della Legge 18 aprile 2005 n. 62 (Recepimento della direttiva 2003/6/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato - abusi di mercato - e delle direttive della Commissione di

attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE) ha ulteriormente esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti di abusi di mercato:

- abuso di informazioni privilegiate;
- manipolazione del mercato.

La medesima Legge n. 62 del 2005 ha previsto, inoltre, all'art. 187-*quinquies* Testo unico della finanza, una nuova forma di responsabilità dell'Ente conseguente alla commissione nel suo interesse o vantaggio (non di reati ma) degli illeciti amministrativi di:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 185-*bis* Testo unico della finanza);
- manipolazione del mercato (art. 185-*ter* Testo unico della finanza).

L'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 - non espressamente richiamata dal Decreto - come successivamente modificata, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ad una serie di reati a carattere "transnazionale" ai sensi dell'art. 3 della predetta Legge (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, favoreggiamento personale, procurato ingresso illegale nel territorio dello Stato italiano o di altro Stato del quale la persona non sia cittadina e favoreggiamento della permanenza illegale).

Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Inoltre, la Legge 3 agosto 2007 n.123 ha introdotto nel Decreto l'art. 25-*septies*, successivamente riformulato dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; il suddetto art. 25-*septies* stabilisce un'ulteriore estensione della responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai delitti di:

- omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007, pubblicato nel supplemento ordinario n. 268 della Gazzetta Ufficiale n. 290 del 14 dicembre 2007, ha recepito la direttiva 2005/60/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26.10.2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. Terza direttiva Antiriciclaggio).

Tale decreto legislativo estende l'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, introducendovi l'art. 25-*octies* volto a sanzionare i delitti di:

- ricettazione (art. 648 del Codice Penale);
- riciclaggio (art. 648-*bis* del Codice Penale);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* del Codice Penale).

La Legge 18 marzo 2008, n. 48, ha introdotto nel corpus del D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*bis*, estendendo così la responsabilità degli enti anche ai reati informatici previsti dai seguenti articoli del Codice Penale:

- 615-*ter*, (accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- 615-*quater* (detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici);
- 615-*quinquies* (diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- 617-*quater* (intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- 617-*quinquies*, (installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- 635-*bis*, (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici); 635-*ter*, (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- 635-*quater* (danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- 635-*quinquies*, (danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- 491-*bis* (falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria);
- 640-*quinquies* (frode informatica del certificatore di firma elettronica).

La Legge n. 94 del 15 luglio 2009, tramite l'art. 2, ha introdotto l'art. 24-*ter* "reati di criminalità organizzata", volto ad estendere il regime della responsabilità degli enti anche ai seguenti reati:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);



- delitti commessi avvalendosi delle condizioni del predetto art. 416-*bis* ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art. 24-*ter*, primo comma, D.Lgs. 231/2001);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, primo comma, lettera a) n. 5 c.p.p.).

La Legge n. 99 del 23 luglio 2009, tramite l'art. 15, ha introdotto nel *corpus* del D.Lgs. n. 231/2001, all'art. 25-*bis* i cosiddetti "reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi", con l'estensione del regime di responsabilità degli enti ai seguenti reati:

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Il medesimo art. 15 della Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha introdotto, all'art. 25-*bis*.1 i cosiddetti "reati contro l'industria e il commercio" con l'estensione del regime di responsabilità degli enti ai seguenti reati:

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriali (art. 517-*ter* c.p.);
- contraffazione di indicazione geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

La Legge del 23 luglio 2009 n. 99 ha introdotto l'art. 25-*novies* "Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore", volto ad estendere il regime della responsabilità degli enti anche ai seguenti reati:

- messa a disposizione del pubblico, attraverso immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa, senza averne diritto; usurpazione della paternità dell'opera, deformazione, mutilazione,

modifica dell'opera stessa, qualora il reato sia commesso sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicazione e qualora ne derivi offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, L. n.633/41, primo comma, lett- *a-bis* e terzo comma);

- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; ai medesimi fini, importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale, concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati SIAE; al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE, riproduzione, trasferimento, distribuzione, comunicazione, presentazione al pubblico del contenuto di una banca dati in violazione della legge sul diritto d'autore, ovvero estrazione o reimpiego dei contenuti di una banca dati in violazione della legge sul diritto d'autore, ovvero vendita, distribuzione, locazione di una banca dati (art.171-*bis* L.633/41);
- riproduzione ed altre azioni illecite (quali riproduzione, duplicazione, diffusione in pubblico, ecc.) di opera dell'ingegno o altre opere tipiche destinate al circuito televisivo o supporti analoghi (art. 171-ter L. n. 633/41);
- omessa comunicazione alla SIAE, da parte di produttori e importatori di supporti non soggetti al contrassegno SIAE, entro 30 giorni dalla data di immissione in commercio o importazione di tali supporti, dei dati necessari alla univoca identificazione degli stessi; falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi legati al contrassegno SIAE (art. 171-*septies*, L. n. 633/41);
- fraudolenta produzione, importazione, messa in vendita, promozione, installazione, modificazione, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies*, L. n. 633/41).

La Legge 3 agosto 2009, n. 116, in vigore dal 20 agosto 2009, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche al delitto di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria", previsto dall'art. 377-*bis* del Codice Penale e richiamato dall'art. 25-*decies* del Decreto.

Il D.lgs. 121/2011, in vigore dal 16 agosto 2011, ha introdotto nel novero dei reati di cui al Decreto anche i reati in materia ambientale (art. 25-*undecies*), quali:

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.) e distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);



- Scarico illecito di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, D.lgs. 152/2006), gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.lgs. 152/2006) omessa bonifica dei siti (art. 257, D.lgs. 152/2006); violazioni degli obblighi di tenuta dei formulari nel trasporto di rifiuti (art. 258, D.lgs. 152/2006); traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.lgs. 152/2006); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.lgs. 152/2006); violazione dei controlli sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis*, D.lgs. 152/2006); violazione delle prescrizioni in tema di esercizio di stabilimenti (art. 279, D.lgs. 152/2006);
- Commercio di animali in via di estinzione in violazione delle prescrizioni previste dalla stessa legge (art. 1 e 2 della Legge 150/1992), alla detenzione di animali selvatici che costituiscano pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 della Legge 150/1992); alla falsificazione e alterazione della certificazione necessaria per introdurre specie protette nella comunità europea (art. 3-*bis* della Legge 150/1992);
- Utilizzo di sostanze lesive per l'ozono (art. 3 della legge 28 dicembre 1999, n. 549);
- Inquinamento doloso (art. 8, D.lgs. 202/2007) e inquinamento colposo (art. 9, D.lgs. 202/2007) dell'ambiente marino realizzato mediante lo scarico di navi.

Il Decreto Legislativo n.109 del 16 luglio 2012, in vigore dal 9 agosto 2012, ha introdotto l'art. 25-*duodecies* del Decreto estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" che sanziona il relativo delitto previsto dall'art. 22, comma 12, del D.Lgs. 25 Luglio 1998, n. 286.

La Legge n. 190 del 6 novembre 2012, in vigore dal 28 novembre 2012, ha introdotto, estendendo ulteriormente la responsabilità amministrativa degli enti, all'art. 25 del Decreto il reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-*quater* c.p.) e all'art. 25-*ter* del Decreto il reato di "corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.).

Inoltre, la Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in vigore dall'1 gennaio 2015, ha inserito tra i reati presupposto richiamati dall'art. 25-*octies* del Decreto l'art. 648-*ter*.1 c.p., che punisce il delitto di autoriciclaggio.

Con la Legge 22 maggio 2015 n. 68 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", in vigore dal 29 maggio 2015, è stato introdotto nel Codice penale il titolo VI *bis* intitolato "Dei delitti contro l'ambiente" e sono stati inseriti tra i reati presupposto all'art. 25-*undecies* le fattispecie di "Inquinamento ambientale" (art. 452-*bis* c.p.), "Disastro ambientale" (art. 452-*quater* c.p.), "Delitti colposi contro l'ambiente" (art. 452-*quinquies* c.p.), "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività" (art. 452-*sexies* c.p.) ed una circostanza aggravante del delitto ex art. 416 c.p. (art. 452-*octies* c.p.).

La Legge 27 maggio 2015 n. 69 recante “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”, in vigore dal 14 giugno 2015, con l’art. 12 rubricato “Modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari”, ha riscritto l’art. 2621 c.c. (“False comunicazioni sociali”) e l’art. 2622 c.c. (rubricato “False comunicazioni sociali delle società quotate”), ha introdotto la nuova fattispecie di cui all’art. 2621-bis c.c. (“Fatti di lieve entità”) e ha apportato modifiche sotto il profilo sanzionatorio all’art. 25-ter comma 1 “Reati societari” del Decreto. La medesima legge ha, inoltre, inserito il reato di cui all’art. 2621-bis c.c. tra le fattispecie presupposto della responsabilità degli enti di cui all’art. 25-ter.

La Legge 28 luglio 2016, n. 153 - recante “Norme per il contrasto al terrorismo, nonché ratifica ed esecuzione: a) della Convenzione del Consiglio d'Europa per la prevenzione del terrorismo, fatta a Varsavia il 16 maggio 2005; b) della Convenzione internazionale per la soppressione di atti di terrorismo nucleare, fatta a New York il 14 settembre 2005; c) del Protocollo di Emendamento alla Convenzione europea per la repressione del terrorismo, fatto a Strasburgo il 15 maggio 2003; d) della Convenzione del Consiglio d'Europa sul riciclaggio, la ricerca, il sequestro e la confisca dei proventi di reato e sul finanziamento del terrorismo, fatta a Varsavia il 16 maggio 2005; e) del Protocollo addizionale alla Convenzione del Consiglio d'Europa per la prevenzione del terrorismo, fatto a Riga il 22 ottobre 2015” - in vigore dal 24 agosto 2016, con l’art. 4 rubricato “Modifiche al codice penale” ha introdotto nel Codice penale tre nuove fattispecie di reato (“Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo” ex art. 270-*quinquies*.1; “Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro” ex art. 270-*quinquies*.2; “Atti di terrorismo nucleare” ex art. 280-ter), in tal modo ampliando il novero dei reati presupposto cui rinvia l’art. 25-*quater* del Decreto.

La Legge 29 ottobre 2016 n. 199 recante “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”, in vigore dal 4 novembre 2016, con l’art. 6 rubricato “Modifica all'articolo 25-*quinquies* del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità degli enti”, ha introdotto tra i reati presupposto richiamati dall’ art. 25-*quinquies* del Decreto l’art. 603-bis c.p. che punisce il reato di “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”.

Il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, inoltre, ha apportato modifiche all’art. 2635 c.c., ha introdotto il reato di “istigazione alla corruzione tra privati” di cui all’art. 2635-bis c.c. e, con riguardo al D.Lgs. 231/2001:

- ha aumentato la sanzione pecuniaria da 400 a 600 quote, anziché da 200 a 400 quote, prevista dall’art. 25-ter con riguardo al reato presupposto di corruzione tra privati;

- ha introdotto all'art. 25-ter, quale nuova fattispecie rilevante per la responsabilità degli enti, l'"istigazione alla corruzione tra privati" (art. 2635-bis c.c.), limitatamente alla condotta attiva.

La Legge 17 ottobre 2017, n. 161 ha, poi, introdotto all'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001 due nuovi reati presupposto, in tema di immigrazione clandestina, tratti dall'art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. n. 286/1998 (Testo unico sull'immigrazione).

Successivamente, la Legge 20 novembre 2017, n. 167 ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-terdecies, rubricato "*Razzismo e xenofobia*", mediante cui vengono inseriti nel catalogo dei reati presupposto i reati di razzismo e xenofobia aggravati dal c.d. negazionismo di cui all'art. 604-bis comma 3 c.p. (rubricato "*Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa*").

La Legge 30 novembre 2017 n.179 ha, infine, introdotto tre nuovi commi all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con i quali prevede la tutela del soggetto, cd. "whistleblower", che segnala un illecito rilevante ai fini del medesimo decreto.

In seguito la Legge n. 3/2019 ha inserito, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati all'art. 25 del Decreto, il delitto di "traffico di influenze illecite" (art. 346-bis c.p.).

Successivamente la Legge 39/2019 che ha inserito il nuovo art. 25-quaterdecies del Decreto relativo ai reati di "frode in competizioni sportive" (previsto dall' art. 1 legge 13/12/1989 n. 401) e di "esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse" (previsto dall' art. 4 legge 13/12/1989 n. 401).

Il D.L. 105/2019 che ha introdotto all'art. 24-bis del Decreto le fattispecie di "ostacolo alla sicurezza nazionale cibernetica" (previste dall'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105).

La Legge 19 dicembre 2019, n.157, ha convertito con emendamenti il D.L. 26 ottobre 2019 n.124, recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*", inserendo nel Decreto il nuovo art. 25-quinquiesdecies rubricato "*Reati tributari*", mediante cui vengono inseriti nel catalogo dei reati presupposto alcune fattispecie di cui al D.Lgs. 74/2000 ("*Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205*") e, in particolare, i reati di:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);

- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).

Infine, il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 “*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*”, in vigore dal 30 luglio 2020, ha introdotto:

- all'art. 24 del Decreto i delitti di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- all'art. 25 del Decreto i delitti di peculato (artt. 314 e 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- all'art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto le ulteriori fattispecie di reato cui agli artt. 4, 5 e 10-quater D.Lgs. 74/2000, ove commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro;
- l'art. 25-*sexiesdecies* del Decreto avente ad oggetto i delitti di contrabbando (fattispecie previste dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43).

1.2 Il Modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un

modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede che gli enti, per soddisfare le predette esigenze, possano adottare modelli di organizzazione e di gestione “sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull’idoneità dei modelli a prevenire i reati”. In conformità a tale disposizione CVIT, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle linee guida emanate da Confindustria. Occorre tuttavia ricordare che tali indicazioni rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può rifarsi ai fini dell’adozione del Modello. Si tratta di suggerimenti cui la società è libera di ispirarsi nell’elaborazione del Modello. Ogni società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all’adozione del Modello.

Inoltre, con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, è doveroso ricordare che l’art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate.

Il suddetto modello organizzativo deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell’avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate.

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell’organizzazione e dal tipo di attività svolta,

un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, una valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando:

- siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero
- in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività.

Infine, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente:

- alle Linee guida UNI-INAAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, oppure
- al *British Standard* OHSAS 18001:2007

si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale potranno essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, istituita presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008.

1.3 L'apparato sanzionatorio

Il Decreto prevede che agli enti che abbiano commesso gli illeciti sopra descritti possano essere applicate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, possa essere disposta la pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta un ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Esse vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille (l'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37) e possono variare da un minimo di Euro 25.822,00 ad un massimo di Euro 1.549.370,00. Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può essere anche ridotta.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive applicabili agli enti ai sensi del Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie. Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il giudice può disporre in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la pena può essere la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa.

In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi siano fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la **confisca** del prezzo o del profitto del reato nonché la **pubblicazione** della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva a spese dell'ente.

1.4 Le Linee Guida di Confindustria

Come già ricordato al precedente paragrafo 1.2, al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei Modelli, il comma 3 dell'art. 6 del Decreto prevede che le associazioni di categoria possano esercitare una funzione guida, attraverso la realizzazione di appositi codici di comportamento, a supporto delle imprese nella costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

In tale contesto, Confindustria ha elaborato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001", approvandone il testo definitivo in data 7 marzo 2002 e aggiornandolo successivamente nel corso di giugno 2021.

Dette Linee Guida possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei reati presupposti dal Modello attraverso l'adozione di

appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) tra i quali in modo particolare: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

C. obblighi di informazione da parte dell'OdV e verso l'OdV.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha predisposto una "Appendice integrativa alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati introdotti dal D. Lgs. n. 61/2002".

Obiettivo dell'estensione ai reati societari della disciplina prevista dal Decreto è stato quello di assicurare un'accresciuta trasparenza delle procedure e dei processi interni alle società e, quindi, di assicurare maggiori possibilità di controllo sull'operato dei *manager*.

Da ciò è nata, dunque, la duplice esigenza di:

- a) approntare specifiche misure organizzative e procedurali – nell'ambito del modello già delineato dalle Linee Guida per i reati contro la Pubblica Amministrazione – atte a fornire ragionevole garanzia di prevenzione di questa tipologia di reati;
- b) precisare i compiti principali dell'OdV per assicurare l'effettivo, efficace e continuo funzionamento del Modello stesso.

Successivamente, le suddette Linee Guida sono state oggetto di ulteriori aggiornamenti:

- in data 30 marzo 2008, attesa la necessità di adeguare le Linee Guida alle successive modifiche legislative che hanno introdotto nel *corpus*

del Decreto i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. reati di *market abuse*), i reati transnazionali, i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;

- nel mese di Luglio 2014, al fine di adeguare le Linee Guida, oltre che alle più recenti *best practice* e pronunce giurisprudenziali, alle successive novità normative che hanno introdotto nel Decreto i reati di criminalità organizzata, i reati contro l'industria ed il commercio, i reati in violazione del diritto d'autore, i reati di falso in tema di proprietà industriale, il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, i reati ambientali, il reato di impiego di cittadini stranieri con soggiorno irregolare, il reato di corruzione tra privati.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2. PROCESSO DI REDAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

2.1 La scelta della Società

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, CVIT ha ritenuto indispensabile provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Inoltre la scelta di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo corrisponde all'esigenza di CVIT di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore per i propri azionisti e di rafforzare le competenze nazionali e internazionali nei diversi settori di *business*.

CVIT ha quindi deciso di avviare un progetto di adeguamento rispetto a quanto espresso dal Decreto (Progetto) tali componen, revisionando il proprio assetto organizzativo, nonché gli strumenti di gestione e controllo, al fine di adottare un proprio Modello. Quest'ultimo rappresenta non solo un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ma anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, la Società ha ritenuto opportuno concentrare la propria attenzione su quelle categorie di reati che (come confermato, del resto, dai risultati del *Control & Risk Self Assessment*), apparivano più concretamente configurabili, in considerazione dell'attività e del contesto imprenditoriale in cui opera.

La Società si riserva ogni caso di valutare eventuali ulteriori estensioni del *Control & Risk Self Assessment* e la relativa integrazione del Modello, anche ad altre fattispecie di reato previste dal Decreto.

2.2 Approccio metodologico adottato

Il Modello, ispirato alle Linee Guida ai fini del D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 proposte da Confindustria nella versione del marzo 2014, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. In particolare l'articolazione del Progetto è di seguito descritta in sintesi.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che

presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili per CVIT.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo (formalizzato in organigrammi aziendali, ordini di servizio, etc.);
- il sistema di corporate *governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo;
- la modalità tipiche di conduzione del *business*;
- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo, regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *Key Officers*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto, mediante interviste con i *Key Officers* e l'analisi documentale:

- all'individuazione dei Processi/Attività Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto ritenuti applicabili per CVIT e delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione dei Processi/Attività Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. "*Control & Risk Self Assessment*") di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione;
- l'identificazione delle eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo.

La fase conclusiva del Progetto è rappresentata dalla stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo la cui struttura è stata descritta in apertura del presente documento.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività di *Control & Risk Self Assessment*, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure, i contratti nonché le procedure e istruzioni operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

In particolare i risultati delle analisi condotte e descritte in precedenza riconducibili al *Control & Risk Self Assessment* sono contenuti o richiamati nella documentazione in cui sono formalizzate le evidenze emerse dal CRSA, con particolare riferimento ai seguenti elementi:

- i Processi/Attività Sensibili e modalità attuative degli stessi;
- i soggetti (interni ed esterni alla Società) coinvolti nei Processi Sensibili;
- le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati nell'ambito dei Processi/Attività Sensibili;
- i protocolli e i sistemi di controllo specifici individuati dalla Società a presidio/mitigazione dei "rischi reato" riconducibili ai Processi/Attività Sensibili;
- l'identificazione di eventuali aree/elementi di criticità o di miglioramento riconducibili ai controlli a presidio dei Processi Sensibili (c.d. *Gap Analysis*);
- l'individuazione degli interventi volti al superamento delle criticità/gap rilevati (c.d. *Action Plan*).

Tale documentazione costituisce presupposto e parte integrante del presente Modello.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente la Società e gli *output* prodotti nelle diverse fasi del Progetto sono stati archiviati e resi disponibili in uno specifico archivio consultabile dai componenti dell'OdV (in seguito "Archivio").

La metodologia descritta nel presente paragrafo è stata utilizzata per ogni *Control & Risk Self Assessment* svolto in conseguenza dell'estensione del novero dei reati presupposto ritenuti astrattamente configurabili alla Società.

2.2.1 Stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Le attività di *Control & Risk Self Assessment* precedentemente descritte e le relative risultanze sono state oggetto di condivisione con il *management* della Società.

A detta fase di analisi, diagnosi e progettazione è seguita dunque la fase di redazione che ha condotto alla stesura del presente Modello e alla definizione degli elementi che lo compongono.

Nella predisposizione del Modello la Società si è ispirata ai principi e ai contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato, ai sensi del Decreto, da RBIT.



3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Finalità del Modello

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi aventi l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Pertanto il Modello si propone le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- introdurre nella Società ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CVIT nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di CVIT che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che CVIT non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui CVIT intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Il Modello predisposto da CVIT si fonda pertanto su un sistema strutturato ed organico di protocolli e di attività di controllo che:

- individua le aree e i processi potenzialmente a rischio nello svolgimento dell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che possano essere commessi i Reati;
- definisce un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei Reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:



- un Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
 - un sistema di deleghe, poteri e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative e di controllo nelle aree a rischio;
- trova il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con l'attività svolta dalla Società e progettata con lo scopo di assicurare da un lato, una corretta gestione strategico-operativa delle attività di *business*, dall'altro un controllo continuativo dei comportamenti. Tale controllo viene assicurato garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che l'assetto della struttura organizzativa definita sia realmente attuato, attraverso:
 - un organigramma formalmente definito, chiaro, adeguato e coerente con l'attività svolta dalla Società;
 - una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa;
 - un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure a rappresentare la Società verso l'esterno che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
- individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuisce all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

3.2. Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico (Allegato 1). Tali prescrizioni si fondano sui principi di questi ultimi, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta lo strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società (e dal Gruppo) allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a

vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

3.3 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi societari ed i loro componenti, ai dipendenti, ai Fornitori, agli Appaltatori, ai Consulenti e ai collaboratori (ivi inclusi eventuali lavoratori a progetto e somministrati), le altre Società del Gruppo e i loro dipendenti, coinvolti nei Processi Sensibili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

Il Decreto prevede che sia l'organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalla *"Linee Guida di Confindustria"*, CVIT ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un *"atto di emanazione dell'organo dirigente"* (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;

- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni, modifiche ed aggiornamenti agli Allegati.

Di tali modifiche o integrazioni dovranno essere prontamente informati il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.

4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

Il Modello predisposto da CVIT si fonda e si integra con un sistema di controllo interno strutturato ed organico composto da protocolli e regole, strumenti di definizione delle responsabilità, nonché da meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi aziendali, preesistente rispetto all'emanazione del Modello.

I **principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno** di CVIT, con particolare riferimento ai Processi Sensibili delineati dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito rappresentati:

- **Chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità** dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- **Segregazione dei compiti** tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- **Verificabilità e documentabilità delle operazioni ex-post:** le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili) devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti.
- **Identificazione di controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici:** devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quei Processi Sensibili caratterizzati da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato. In tale logica un ambito che deve essere fortemente presidiato è la gestione delle risorse finanziarie. Tra queste tipologie di controllo si richiamano a titolo esemplificativo le seguenti:
 - protezione dei sistemi automatici (accesso, back-up dei dati etc.);
 - riconciliazioni/quadrature dati;
 - monitoraggio/verifica ex-post delle attività più significative/dei dati più sensibili;
 - reportistica sulle attività svolte e invio al livello gerarchicamente superiore.

Ai fini del presente Modello rilevano in particolare le seguenti **componenti del sistema di controllo interno** come di seguito classificate:

- sistema di principi etici e regole di comportamento;

- sistema organizzativo;
- sistema autorizzativo e decisionale;
- sistema di *policy* e procedure;
- programma di formazione e informazione;
- sistemi informativi e applicativi informatici.

Tali componenti del sistema di controllo (e gli strumenti organizzativi ed operativi in cui si traducono), coerentemente con i principi di controllo ispiratori sopra delineati, sono stati in particolare valutati in occasione delle attività di *Risk Assessment* condotte (come anticipato nel paragrafo dedicato all' "Approccio Metodologico utilizzato") al fine di verificarne la coerenza rispetto alle finalità di prevenzione delle condotte illecite di cui al Decreto.

In tale sede è emerso che alcuni strumenti risultavano già esistenti ed operanti precedentemente all'adozione del presente Modello e sono stati ritenuti validi e immediatamente applicabili anche ai presenti fini.

Con riferimento invece ad alcuni di essi sono stati identificati degli ambiti di miglioramento per soddisfare le finalità del presente Modello 231 e dare implementazione pratica ai principi in esso previsti.

Tali interventi correttivi e migliorativi sono stati esplicitati nell'ambito di un "Action Plan" o "Executive Summary".

Si precisa inoltre che le suddette componenti del sistema di controllo interno, anche qualora formalizzate in documentazione distinta rispetto al presente Modello, sono richiamate nel testo del Modello e/o contenute nei relativi Allegati e ne sono, quindi, da considerarsi parte integrante. Ne consegue dunque che il rispetto dei principi e delle prescrizioni in esse contenuti è aspetto imprescindibile per l'attuazione e l'efficacia del presente Modello.

Nei Paragrafi seguenti vengono descritte e dettagliate le singole componenti che costituiscono il sistema di controllo interno di CVIT rilevanti anche ai fini del Modello.

4.1 Sistema di principi etici e regole di comportamento

La Società ritiene indispensabile che i Destinatari rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, *business partner*, clienti, fornitori e con la Pubblica Amministrazione.

Tali principi e regole sono formulate in vari documenti aziendali quali *in primis*:

- Codice etico di CVIT (previsto espressamente in Allegato anche al presente Modello);
- Code of Conduct ed il Code of Conduct for Business Partners di Gruppo;

- Disposizioni di Casa Madre (*Guidelines* e *Central Directives*) per i collaboratori della Società.

In particolare le *Guidelines* e *Central Directives* sono riferite a documenti applicabili a tutte le società del Gruppo, ivi inclusa CVIT e disciplinano le attività di *business* e sanciscono le regole di comportamento che i dipendenti di CVIT in particolare devono osservare nello svolgimento delle proprie attività.

Vengono elencate di seguito alcune fra le tematiche regolamentate dalle suddette *Policy*:

- conservazione del patrimonio;
- principi di *security*;
- livelli di autorizzazione;
- regole di controllo gestionale (ad es. principio dei 4 occhi);
- regole per atti impegnativi (ad es. principio della doppia firma);
- controlli interni.

4.2 Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo di CVIT viene definito attraverso la predisposizione di un organigramma aziendale e l'emanazione di deleghe di funzioni (procure), procedure organizzative e disposizioni organizzative/*job profile*, che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa.

L'organigramma aziendale deve rappresentare, in modo chiaro e sufficientemente dettagliato, la struttura organizzativa dell'azienda, attraverso l'identificazione e denominazione delle divisioni e funzioni in cui si articola.

La formalizzazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma viene assicurata dalla Funzione Risorse Umane (HRL).

CVIT ha inoltre intrapreso la scelta di esternalizzare parte dei servizi amministrativi, legali e gestionali (tra i quali, ad esempio, la tenuta della contabilità e l'elaborazione del bilancio, servizi del personale, servizi legali, gestione delle assicurazioni, IT) e dei servizi tecnici, affidandoli in service in parte alla controllante Robert Bosch S.p.A., in parte alla società Tecnologie Diesel S.p.A., anch'essa controllata al 100% dal Robert Bosch S.p.A..

A tal proposito si prevede in particolare che le relazioni infragruppo siano realizzate garantendo i seguenti principi:

- formalizzazione di un apposito contratto scritto, stipulato coerentemente con il sistema di poteri vigente;
- delineazione di ruoli e responsabilità delle entità coinvolte;
- previsione dei contenuti e delle modalità di realizzazione/erogazione delle attività/ servizi, nonché del corrispettivo o dei criteri di determinazione dello stesso qualora non sia stabilito *a forfait*;
- definizione dei corrispettivi garantendone la congruità economica (rispetto dei prezzi medi di mercato);
- previsione di meccanismi volti a garantire la tracciabilità e trasparenza delle attività realizzate;
- l'obbligo da parte delle entità coinvolte di realizzazione delle attività in conformità ai principi sanciti nel Codice Etico e ciascuna, in conformità al proprio Modello Organizzativo.

4.3 Sistema autorizzativo e decisionale

Il sistema autorizzativo e decisionale si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di poteri e procure della Società fondato sulle seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente e funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega di poteri o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici
- i destinatari di poteri e deleghe nonché le persone direttamente coinvolte/interessate devono essere adeguatamente informate e istruite circa l'estensione e i limiti dei singoli poteri conferiti;
- in particolare tutti coloro che intrattengono per conto di CVIT rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega/procura in tal senso.

Il processo decisionale afferente i Processi Sensibili deve ispirarsi ai seguenti criteri:

- ogni decisione riguardante le operazioni nell'ambito dei Processi Sensibili, come di seguito individuati, deve avere una formale evidenza (cartacea o elettronica);
- non potrà comunque solitamente esservi identità soggettiva tra colui che decide in merito allo svolgimento di un'Operazione Sensibile e colui che effettivamente la pone in essere portandola a compimento;
- del pari, non potrà comunque solitamente esservi identità soggettiva tra coloro che decidono e pongono in essere un'Operazione Sensibile e coloro che risultano investiti del potere di destinarvi le eventuali risorse economiche e finanziarie.

I principi sopra descritti trovano applicazione e formalizzazione nei seguenti documenti:

- delibere del Consiglio di Amministrazione;
- procure speciali.

4.4 Sistema di *policy* e procedure

Il set procedurale di cui CVIT si è dotata è riconducibile a tre tipologie e livelli di documenti:

- disposizioni di Casa Madre (*Guidelines* e *Central Directives*);
- procedure RBIT;
- procedure locali di CVIT (in attuazione e integrazione di procedure dei due livelli precedenti).

La Società garantisce l'attività di aggiornamento e diffusione dei documenti di cui sopra, individuando le funzioni a ciò preposte ed i canali più opportuni (pubblicazione sul portale internet o comunicazioni via posta elettronica). Il processo di redazione, aggiornamento, gestione e diffusione/distribuzione è regolato da apposita procedura.

I principi e le regole di comportamento formalizzati nei documenti sopra richiamati si integrano con quanto nello specifico viene formalizzato nel presente Modello, con particolare riferimento alla prevenzione dei Reati come previsto nelle Parti Speciali sviluppate.

Tali documenti consentono in particolare di disciplinare più nel dettaglio le attività oggetto dei Processi Sensibili e di guidare e garantire dunque l'implementazione e l'attuazione nella pratica dei principi di comportamento e di controllo stabiliti nel presente Modello.

A tale scopo, le procedure aziendali relative ai Processi Sensibili garantiscono in particolare l'applicazione dei seguenti principi:

- aderenza con eventuali *policy* di emanazione della capogruppo che disciplinino gli stessi ambiti di attività del documento aziendale in oggetto;
- chiara formalizzazione di ruoli, compiti, modalità e tempistiche di realizzazione delle attività operative e di controllo disciplinate;
- rappresentare e disciplinare la separatezza all'interno di ciascuna procedura e con riferimento alle attività disciplinate tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che ne autorizza la realizzazione, il soggetto che esegue le attività ed il soggetto a cui è affidato il controllo;
- tracciabilità scritta e formalizzazione di ciascuna attività rilevante del processo oggetto della procedura al fine della ripercorribilità a posteriori di quanto realizzato e dell'evidenza dei principi e delle attività di controllo applicate;
- adeguato livello di archiviazione della documentazione rilevante.

Si precisa inoltre che la strutturazione di tale sistema procedurale, ai fini del presente Modello, è in particolare guidata da quanto rilevato in occasione delle attività di *Risk Assessment* condotte e formalizzato nell'*Action Plan* e nei documenti di cui al Capitolo 2.

4.5 Programma di formazione e informazione

L'attività di formazione è gestita da TDIT attraverso sessioni di *training* relativi ai percorsi formativi previsti dalla normativa vigente (in particolare in ottemperanza alla normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro e tutela dei dati personali).

4.6 Sistemi informativi e applicativi informatici

Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita ai Processi Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito dei Processi Sensibili, o a supporto delle stesse, è garantita la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informativi aziendali (supporti *hardware* e *software*);
- meccanismi automatizzati di controllo accessi ai sistemi;
- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso.

4.7 Prestazione di servizi da o verso altre Società del Gruppo

Qualora la Società riceva da parte di Società del Gruppo Bosch servizi che possono interessare le attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto.

Il contratto deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società che presta il servizio in favore della Società di attestare la veridicità e completezza della documentazione prodotta o delle informazioni comunicate alla Società ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- l'obbligo da parte della società che presta il servizio in favore della Società di rispettare nello svolgimento del servizio richiesto il Codice Etico e quanto previsto dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione. Qualora la società che presta il servizio in favore della Società non sia dotata di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo o qualora i servizi erogati rientrino nell'ambito di attività sensibili non contemplate dal proprio modello, la società che

presta il servizio si impegna a dotarsi di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati;

- il potere dell'Organismo di Vigilanza della Società di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società che presta il servizio, ovvero, in assenza di un Organismo di Vigilanza, direttamente alle funzioni della società competenti ad erogare il servizio, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

Si specifica che i principi ispiratori e le componenti del sistema di controllo interno a valenza trasversale sopra delineati sono sviluppati nelle Parti Speciali del presente Modello e declinati, qualora ritenuto opportuno, in ***principi specifici di comportamento e di controllo*** nell'ambito dei Processi Sensibili individuati.



5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione Requisiti dell'OdV

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente”* (ivi compreso l'Organo Dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, *“è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”*.
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. E', infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow-charting* di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza.

Pertanto l'OdV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;

- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il CdA nel suo insieme.

5.2 Identificazione dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione di CVIT ha ritenuto opportuno costituire un organo collegiale cui attribuire il ruolo di Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo OdV).

In particolare, tale organo è composto dalle seguenti figure:

- Componente esterno, avvocato (Presidente);
- Responsabile Compliance Gruppo Bosch Italia;
- Mechanical Engineer, in qualità di componente interno.

Le riflessioni formulate alla luce della tipologia e delle peculiarità della Società portano a ritenere che la composizione ottimale dell'OdV sia quella collegiale, così da assicurare completezza di professionalità ed esperienze, nonché continuità d'azione.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle "Linee Guida di Confindustria", nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo Dirigente dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

I componenti dell'OdV possiedono le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Infatti l'OdV nella composizione sopra descritta è dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali, con particolare riferimento, tra l'altro, alle tecniche di *audit*, di rilevazione delle frodi, di analisi e rilevazione dei rischi e di competenze giuridiche penali/societarie.

Inoltre, in conformità a quanto stabilito dalle “Linee Guida di Confindustria”, dalla *best practice* e dalla giurisprudenza sul punto, si ritiene che l’OdV nella composizione sopra indicata abbia i necessari requisiti di indipendenza, autonomia e continuità d’azione, potendo contare sia su componenti interni a CVIT, sia sulla presenza di un professionista esterno con consolidata esperienza in materia nel ruolo di Presidente dell’OdV.

L’attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all’OdV deve essere deliberata dall’Organo Dirigente.

5.3 Modalità di nomina dell’OdV e durata in carica

L’OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione con decisione presa a maggioranza dei suoi componenti.

Nello stesso modo il Consiglio di Amministrazione provvede anche alla nomina del Presidente dell’OdV.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell’OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questi resa con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, della copia dell’estratto di detta delibera oppure della lettera di nomina predisposta in proposito dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell’OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l’adeguatezza dell’OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La retribuzione annuale dei membri dell’OdV sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione e rimarrà invariata per l’intero periodo di durata dell’incarico.

La durata dell’incarico sarà coincidente con quella del Consiglio di Amministrazione della Società che ha nominato l’OdV.

I membri dell’OdV potranno dimettersi dalla carica e, d’altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

5.4 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- svolgimento, all'interno della Società o di altre Società del Gruppo, di altri incarichi operativi, ossia connessi al potere di adottare decisioni che producano per la Società effetti economico-finanziari;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal decreto;
- esistenza di 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;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Ciascun membro dell'OdV con l'accettazione della nomina rilascia alla Società un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di incompatibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione; l'omessa redazione del piano delle attività;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza; secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

5.5 Funzioni dell'OdV

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;

- proporre e sollecitare l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve inoltre operare:

- *ex-ante* (adoperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- con continuità d'azione (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- *ex-post* (analizzando cause e circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di *Risk Assessment (Action Plan)*;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'applicazione del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- interfacciarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (*in primis* la società di revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- proporre all'Organo Dirigente i criteri di valutazione per l'identificazione delle Operazioni Sensibili.

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono funzionalmente esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del regolamento stesso.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il Collegio Sindacale;
- la Società di Revisione contabile;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e ambiente;
- gli attori rilevanti in materia di gestione della sicurezza informatica.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di

consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 5.6 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in **Informazioni Generali** e **Informazioni su Operazioni Sensibili**).

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul

- lavoro);
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
 - modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
 - le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
 - qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile;
 - copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza, in coordinamento con almeno un Amministratore Delegato.

Salvo quanto specificato di seguito in riferimento alle Informazioni a cura dei *Process Owner* riguardanti le Operazioni Sensibili, la casella di e-mail

PresidenteOdVCVIT@it.bosch.com

viene utilizzata per l'invio delle Informazioni Generali.

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito dei Processi Sensibili di cui alle Parti Speciali A, B, C, D, E, F, G, H, I, L, M e N l'Amministratore Delegato o i responsabili di funzione vengono qualificati come *Process Owner* e sono tenuti a trasmettere all'OdV le Informazioni su Operazioni Sensibili realizzate nell'ambito dei Processi Sensibili. Tali soggetti sono stati qualificati come *Process Owner* nell'ambito delle attività di *Risk Assessment* condotte e formalizzate in apposita documentazione.

Data la natura trasversale delle aree rilevanti in tema di reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, come meglio esplicitato nella Parte Speciale D del Modello assumono altresì il ruolo di *Process Owner*, in quanto Destinatari del Modello ai sensi del paragrafo 3.3, le seguenti figure organizzative, come definite dall'art. 2, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:

- il Datore di lavoro;
- i Dirigenti;
- i Preposti;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- il Medico competente.

L'identificazione delle sopra citate Operazioni Sensibili avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *Risk Assessment* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività. L'OdV definirà inoltre (e comunicherà il tutto ai *Process Owner*) modalità, regole operative e periodicità di invio delle informazioni su Operazioni Sensibili.

L'OdV procederà ad informare opportunamente il CdA circa la definizione di detti criteri e parametri.

5.7 Reporting dell'OdV

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare semestralmente, le attività svolte, evidenziandone gli esiti, ed eventuali criticità rilevate alle quali sia stato posto rimedio oppure proponendone soluzioni;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie attività di vigilanza e che ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

5.8 Conservazione delle informazioni

Tutte le Informazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV. L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e all'Organo Dirigente.

6. SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO

6.1 Oggetto delle Segnalazioni

La Società è consapevole del fatto che, al fine di incoraggiare le segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello, è necessario creare un sistema *ad hoc* di gestione delle stesse, che tuteli attraverso idonee misure tecniche e organizzative la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e che sia affidato a un soggetto autonomo e specificamente formato.

La Società si è quindi dotata, in conformità con la normativa applicabile¹, di specifici canali di segnalazione, definendo altresì una apposita Procedura denominata "CPO-4 CVIT Gestione del sistema di Segnalazioni / Whistleblowing" (di seguito "**Procedura Whistleblowing**"), da intendersi integralmente richiamata nel Modello e che ne costituisce parte integrante, le modalità operative e le responsabilità per il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni.

6.2 Modalità della Segnalazione

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis D.Lgs. 231/2001, come modificato dal D.Lgs. 24/2023, la Società ha istituito i canali di segnalazione interna (di seguito i "**Canali**") di cui all'art. 4 del suddetto Decreto (di seguito il "**Decreto Whistleblowing**"), affidandone la gestione al Compliance Officer Italy (C/CMR – IT), specificamente formato e competente in materia di *whistleblowing* e *privacy*, nominato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, quale Gestore delle Segnalazioni. In tale veste il Gestore delle Segnalazioni è stato espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy, nonché appositamente formato sulla disciplina del whistleblowing ed in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, i Canali consentono, alle persone espressamente indicate dal

¹ Il riferimento è al D.Lgs. 24/2023, recante "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."

Decreto *Whistleblowing* e dalla Procedura *Whistleblowing* (a titolo esemplificativo: dipendenti, collaboratori, azionisti, consulenti ecc., di seguito i “**Segnalanti**”), di presentare, a tutela dell’integrità della Società, segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello, nonché relative alle violazioni del diritto dell’Unione europea e della normativa nazionale di recepimento richiamate dal Decreto *Whistleblowing*², tutte apprese nell’ambito del proprio contesto lavorativo (di seguito le “**Segnalazioni**”):

- segnalazione in forma scritta tramite la piattaforma per le segnalazioni whistleblowing denominata “**Whistleblower Software**” (di seguito anche “**Piattaforma WB**”), presidiata da adeguate misure di sicurezza (in particolare con il ricorso a strumenti di crittografia) a tutela della riservatezza dell’identità dei Segnalanti, delle persone Segnalate, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione³.

L’accesso alla Piattaforma WB può avvenire direttamente dalla intranet aziendale o dalla sezione “compliance” del sito web aziendale;

- segnalazione scritta tramite posta cartacea che può essere effettuata per iscritto a mezzo corrispondenza indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare alla c.a. del **Compliance Officer Italy (C/CMR-IT)**, presso “Robert Bosch Italia S.p.A., via Marco Antonio Colonna, 35, 20129, Milano, con la seguente modalità: utilizzo di due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata” al Gestore delle Segnalazioni;
- segnalazione in forma orale tramite sistema di messaggistica vocale integrato nella Piattaforma WB;
- segnalazione tramite richiesta di incontro diretto al Gestore delle Segnalazioni veicolata attraverso uno dei Canali Interni istituiti.

Tutte le informazioni relative alla identificazione dei Segnalanti e delle violazioni segnalabili, ai Canali ed alle modalità per accedervi, ai presupposti per effettuare le Segnalazioni interne ed esterne, all’iter di gestione delle Segnalazioni, sono specificate nella Procedura *Whistleblowing*, pubblicata nel sito internet della Società nonché affissa presso le sedi aziendali e comunque accessibili ai possibili Segnalanti.

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, del segnalato, degli eventuali facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata.

Le Segnalazioni possono essere anche anonime, ma devono descrivere in

² Il riferimento è all’art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3), 4), 5) e 6) D.Lgs. 24/2023.

³ In conformità agli artt. 4, co.1, e 12 del D.Lgs. 24/2023 e delle corrispondenti prescrizioni delle Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

maniera circostanziata fatti e persone oggetto della Segnalazione stessa. Verranno prese in considerazione le Segnalazioni anonime che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

Con riferimento alle violazioni inerenti al sistema di segnalazione e alle correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 8.6 *“Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione”*..

6.3 Divieto di ritorsioni

La Società, nel garantire ai Segnalanti il diritto di effettuare le Segnalazioni – peraltro alle sole condizioni previste nel Decreto Whistleblowing e nella Procedura Whistleblowing – vieta rigorosamente qualsiasi ritorsione nei confronti dei Segnalanti stessi.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una Segnalazione (o una denuncia all'Autorità giudiziaria o divulgazione pubblica), che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo si fa riferimento alle fattispecie dell'art. 17, co. 4, del Decreto ed alle specificazioni della Procedura Whistleblowing.

Tale tutela si applica anche:

- ai soggetti che assistono i Segnalanti nel processo di segnalazione (“facilitatori”);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;

agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte sia delle risorse già presenti nell'azienda, sia di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, così come di ogni altro Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nei Processi Sensibili.

7.1 Comunicazione iniziale

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni (Allegato 2).

Per quanto attiene invece i collaboratori della Società, i Fornitori, i Consulenti e gli Appaltatori, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole redatte in linea con quella riportata in Allegato 3 che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso (Allegato 4). I lavoratori somministrati saranno altresì tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni (Allegato 5).

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet della Società.

7.2 Formazione del personale sul tema D.Lgs. 231/01

La formazione del personale – inclusi i distaccati - ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza del Consiglio di Amministrazione che individua le risorse più qualificate (interne od esterne alla Società) cui affidarne l'organizzazione.

Le attività formative in parola devono essere progettate opportunamente al fine di prevedere una pianificazione periodica delle sessioni formative che garantisca un costante programma di aggiornamento alla normativa di riferimento ed agli sviluppi del Modello 231 vigente, attraverso l'identificazione dei più efficaci strumenti e modalità formative (aula e/o *on-line*, o una combinazione dei diversi canali).

I contenuti formativi devono fornire elementi almeno in riferimento: al quadro normativo (D. Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello 231 adottato dalla Società; al Codice Etico di CVIT; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

La formazione dovrà comunque essere progettata al fine di garantire una differenziazione ed adeguamento in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei partecipanti (in termini di contenuti e di modalità formative).

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria e della effettiva partecipazione dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Si precisa dunque che la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

Le attività formative in parola devono procedere in coordinamento con l'OdV.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l’effettività del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall’Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare, il monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all’OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 5.4 (“Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca”), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell’OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 8.4).

8.1 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, e ai principi del Codice Etico;



4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:

- in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione, dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi A.3 e A.4. della Parte Speciale A;
- in relazione al rischio di commissione di un reato societario, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi B.3 e B.4 della Parte Speciale B;
- in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi C.3 e C.4 della Parte Speciale C;
- in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi D.3 e D.4 della Parte Speciale D;
- in relazione al rischio di commissione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi E.3 e E.4 della Parte Speciale E;
- in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei paragrafi F.3 e F.4 della Parte Speciale F;
- in relazione al rischio di commissione dei reati di falso in materia di marchi e brevetti, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei paragrafi G.3 e G.4 della Parte Speciale G;
- in relazione al rischio di commissione di un reato contro l'industria ed il commercio, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei paragrafi H.3 e H.4 della Parte Speciale H;
- in relazione al rischio di commissione di un reato ambientale, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei paragrafi I.3 e I.4 della Parte Speciale I;
- in relazione al rischio di commissione di un delitto contro la personalità individuale, i comportamenti in violazione dei principi



- generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi L.3 e L.4 della Parte Speciale L;
- in relazione al rischio di commissione di uno dei reati informatici e di trattamento illecito di dati, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi M.3 e M.4 della Parte Speciale M
 - in relazione al rischio di commissione di uno dei reati tributari, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi N.3 e N.4 della Parte Speciale N;
5. comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione senza giustificato motivo;
6. violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV indicati nel precedente paragrafo 5.6;
7. le violazioni inerenti al sistema di segnalazione di cui al precedente paragrafo 6 "*Segnalazione di illeciti o di violazioni del Modello*"; con riferimento a tali violazioni e correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 8.6 "*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione*".

La gravità delle violazioni sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze, nel rispetto del principio di proporzionalità tra mancanza rilevata e sanzione comminata:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il grado di negligenza, imperizia, imprudenza dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione, quali ad esempio la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello, nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente (ancorché non sanzionati).

8.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti soggetti al vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento, ossia il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dell'Industria Metalmeccanica, nell'ultima versione vigente, costituisce illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute o richiamate nel Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare ed autorizza comunque l'OdV a richiedere alla funzione aziendale competente l'avvio della procedura di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 8.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dell'art. 29 del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa di importo non superiore a tre ore di retribuzione;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e. licenziamento per mancanze: licenziamento disciplinare con diritto al preavviso e licenziamento per giusta causa senza preavviso.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate l'OdV verrà sempre informato.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore, secondo un ordine crescente di gravità, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti del **richiamo verbale** o dell'**ammonizione scritta** secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;



2. incorre nel provvedimento della **multa non superiore a tre ore di retribuzione** il lavoratore che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle infrazioni che prevedano il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, di cui al precedente punto 1), oltre due volte nell'arco di due anni, ovvero violi più volte, in un'unica occasione, le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto.
3. incorre nel provvedimento di **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni** il dipendente che: (i) nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto; (ii) adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la multa di cui al punto 2) che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
4. incorre nel provvedimento di **licenziamento disciplinare con diritto al preavviso** il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione disciplinare di cui al punto 3) che precede oltre due volte nell'arco di due anni, dopo formale diffida per iscritto; Incorre nel provvedimento di **licenziamento per giusta causa senza preavviso**, il lavoratore che: adotti un comportamento: (i) palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto; (ii) non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.

Con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816, avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. incorre nel provvedimento della **ammonizione scritta** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2, 3, 4;
2. incorre nel provvedimento della **multa** il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedono il provvedimento di ammonizione scritta di cui al punto (1) che precede oltre

due volte nell'arco di due anni ovvero che non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione comporti una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 3 e 4;

3. incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" ex art. 583, comma 1 c.p., all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto 4; ovvero il dipendente che adotta un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano il provvedimento della multa, così come specificato nel punto (2) che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;

4. incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare con diritto al preavviso**, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di 3 giorni, così come specificato nel punto (3) che precede, oltre due volte nell'arco di due anni; incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa senza preavviso**, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, comma 2 c.p.⁴ all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di particolare gravità, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa, con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL sopra richiamato.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie

⁴ Art. 583 c.p. Circostanze aggravanti

La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

giustificazioni, che non sarà, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Infine, con riferimento alle violazioni inerenti al sistema di segnalazione di cui al precedente paragrafo 6 “*Segnalazione di illeciti o di violazioni del Modello*” e correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 8.6. “*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione.*”

8.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di ‘dirigente’, anche queste costituiscono illecito disciplinare.

In caso di qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello l’OdV richiederà alla funzione aziendale competente l’irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 8.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all’OdV dell’avvenuta irregolarità) dall’autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei ‘dirigenti’ - nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. censura scritta;
- b. sospensione disciplinare dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- c. licenziamento giustificato con diritto al preavviso;
- d. licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l’OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel **censura scritta** consistente nel richiamo all’osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione disciplinare dal**



- **lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;**
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole

inadempimento, ovvero in caso di recidiva in qualunque delle mancanze che prevedano il provvedimento della sospensione oltre due volte nell'arco di due anni, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento giustificato con diritto al preavviso**;

- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello – così come specificato e dettagliato nei sopra menzionati punti -sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa**.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso.
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, agenti, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b del D.Lgs. 231/01.

Infine, con riferimento alle violazioni inerenti al sistema di segnalazione di cui al precedente paragrafo 6 "*Segnalazione di illeciti o di violazioni del Modello*" e correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 8.6. "*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione.*"

8.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 8.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:



BOSCH

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D.Lgs. 231/01

- a. richiamo scritto;
- b. sospensione temporanea dalla carica;
- c. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorra nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea dalla carica**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella **revoca dalla carica**.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente della Società, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero dell'intero Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente o dirigente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 7.2 e 7.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

8.5 Misure nei confronti dei collaboratori, dei Consulenti, Fornitori Appaltatori, coinvolti nei Processi Sensibili.

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori, dai Consulenti, dai Fornitori, dagli Appaltatori, coinvolti nei Processi Sensibili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei rispettivi contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a CVIT, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

8.6 Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione

La Società adotta il presente **Sistema Disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione**, ai sensi dell'art. 6, co. 2, D.lgs. 231/2001 e dell'art. 21, co. 2, del Decreto Whistleblowing, prevedendo sanzioni disciplinari per le seguenti categorie di infrazioni sanzionabili:

(I) Commissione di Ritorsioni;

(II) Ostacolo alla presentazione di Segnalazioni;

(III) Violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità dei Segnalanti, dei Segnalati, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione e dei Facilitatori, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione;

(IV) Mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;

(V) Segnalazioni, denunce, divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo e colpa grave;

(VI) adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del Decreto Whistleblowing.

A tali categorie di infrazioni disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi precedenti, in funzione della natura del rapporto con la Società e secondo un criterio generale di corrispondenza progressiva tra categoria di infrazioni e genere di sanzione.

Nell'ambito di tale criterio sistematico generale, la sanzione applicata in concreto dovrà tenere in specifica considerazione, caso per caso aggravante o attenuante secondo il principio di proporzionalità, la gravità della fattispecie

oggettiva; il tipo e l'intensità dell'elemento soggettivo (dolo o colpa, grave, media o lieve); la circostanza che l'infrazione sia rimasta tentata od invece effettivamente compiuta; le conseguenze dannose eventualmente provocate, l'eventuale ravvedimento operoso; il ricorso di precedenti riconducibili alle suddette categorie disciplinari, anche laddove non integrante gli estremi della recidiva; il grado di diligenza e fiducia esigibili in ragione delle mansioni e/o della qualifica professionale e/o del ruolo aziendale dell'autore; ed ogni altra circostanza concreta altrimenti rilevante ai fini della graduazione della sanzione tra quelle astrattamente applicabili.

In ogni caso le sanzioni disciplinari saranno applicate indipendentemente:

- dalla determinazione o meno di danni come conseguenza della realizzazione delle corrispondenti infrazioni disciplinari;
- dalla mancata applicazione, da parte dell'ANAC, delle sanzioni amministrative pecuniarie previste per le stesse ipotesi dall'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing.

Per contro, salvo il rilievo di altre particolarità del caso concreto, saranno considerate una notevole aggravante:

- la circostanza che l'infrazione abbia determinato l'applicazione alla Società di una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing;
- la commissione dell'infrazione da parte del Gestore delle Segnalazioni;
- il fatto che la violazione della riservatezza abbia determinato provvedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Infine, nei casi di segnalazioni, denunce o divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo o colpa grave, la determinazione di un danno per la Società sarà considerata massima aggravante. In tali casi, inoltre, la Società si riserva di richiedere al responsabile il conseguente risarcimento.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle disposizioni in materia del CCNL applicato, all'esito del procedimento di contestazione e ricezione delle giustificazioni, laddove queste ultime non risultassero fondate o sufficienti ai fini esimenti.

Laddove i responsabili delle infrazioni suddette fossero lavoratori distaccati o somministrati, l'esercizio del potere disciplinare nei loro confronti avverrà nelle forme e con la distribuzione di competenze datoriali proprie del corrispondente rapporto di lavoro.



BOSCH

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D.Lgs. 231/01

ALLEGATI

- Allegato 1: Codice Etico
- Allegato 2: *Fac simile* Dichiarazione di impegno per i dipendenti
- Allegato 3: *Fac simile* Clausola contrattuale 231
- Allegato 4: *Fac simile* Addendum contrattuale 231
- Allegato 5: *Fac simile* Clausola contrattuale 231 per lavoratori somministrati.