



**- Estratto -**

**Linee guida per l'adozione, l'implementazione e  
l'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e  
controllo**

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Approvato dall'Amministratore Unico in data 1 Luglio 2016

## Indice

<b>Definizioni</b> .....	<b>3</b>
<b>Struttura del documento</b> .....	<b>4</b>
<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>5</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 8 GIUGNO 2001</b> .....	<b>6</b>
1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità dell'ente .....	6
1.2 Fattispecie di reato individuate dal decreto .....	7
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente.....	8
1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello .....	11
1.5 I reati commessi all'estero.....	12
1.6 Le sanzioni.....	12
1.7 Le vicende modificative dell'ente .....	14
<b>2. CPL DISTRIBUZIONE S.R.L., GOVERNANCE &amp; ORGANIZZAZIONE</b> .....	<b>16</b>
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .....	<b>17</b>
3.1 Finalità e natura del Modello .....	17
3.2 Modifiche e aggiornamento del Modello.....	18
3.3 Adozione del Modello di CPL Distribuzione S.r.l. ....	19
3.4 Reati rilevanti per CPL Distribuzione S.r.l. ....	20
3.5 Destinatari del Modello .....	21
3.6 L'Organismo interno di Vigilanza (OdV) nel D. Lgs. 231/2001 .....	22
3.7 L'Organismo di Vigilanza di CPL Distribuzione S.r.l.....	28
3.8 Prestazioni da parte di altre Società .....	36
3.9 Sistema sanzionatorio-disciplinare .....	37

<b>3.10 Comunicazione e Formazione .....</b>	<b>43</b>
<b>PARTE SPECIALE .....</b>	<b>44</b>
<b>1 Introduzione.....</b>	<b>45</b>
<b>2 Principi generali di comportamento .....</b>	<b>45</b>
<b>3 Protocolli generali di prevenzione .....</b>	<b>45</b>

## Definizioni

- **Società o CPL Distribuzione S.r.l.:** CPL Distribuzione S.r.l.
- **D.Lgs. 231/01 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Attività sensibili:** le attività nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Consulenti:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione o Incaricato di pubblico servizio.
- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.).
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Linee guida per l’adozione, l’implementazione e l’attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società.
- **Reati:** fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

## Struttura del documento

Il presente documento è strutturato in una **Parte Generale** e in una **Parte Speciale**.

La *Parte Generale* ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, l'indicazione, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La *Parte Speciale* indica le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il *Control & Risk Self Assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il *Codice Etico* che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le *procedure operative aziendali* che di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, organigrammi, job description, statuto).

Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda.



**CPL DISTRIBUZIONE SRL**

Via A. Grandi, 39  
41033 Concordia s/S. (Mo)  
Tel. +39.0535.616.111  
info@cpldistribuzione.it  
Cod. Fisc. P. IVA: 03236160366 Codice REA MO-370361  
[www.cpldistribuzione.it](http://www.cpldistribuzione.it)

## PARTE GENERALE

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 8 GIUGNO 2001**

### **1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità dell'ente**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

## 1.2 Fattispecie di reato individuate dal decreto

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati (c.d. reati presupposto) indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato. Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto<sup>1</sup> appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);

<sup>1</sup> L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto. Sono infatti intervenute le seguenti estensioni: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25-bis «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo», in seguito ampliato e modificato in «Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25-ter «Reati Societari»; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»; Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25-quinquies «Delitti contro la personalità individuale»; Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25-sexies «Abusi di mercato»; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»; Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25-septies «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro», in seguito modificato in «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25-octies «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita»; Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24-bis «Delitti informatici e trattamento illecito di dati»; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter «Delitti di criminalità organizzata»; Legge 23 luglio 2009, n. 99 – già citata – che ha introdotto l'art. 25-bis.1 «Delitti contro l'industria e il commercio» e l'art. 25-novies «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-novies (in seguito rinumerato art. 25-decies dal Decreto Legislativo 7 Luglio 2011, n. 121) «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria»; D.Lgs. 121/2011 – già citato – che ha introdotto l'art. 25-undecies «Reati ambientali»; D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha introdotto l'art. 25-duodecies «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare»; Legge 6 Novembre 2012, n. 190, che ha modificato gli artt. 25 e 25-ter; Legge 186/2014, che ha introdotto il reato di autoriciclaggio nell'art. 25-octies; Legge n. 69/2015, che ha modificato l'art. 25-ter.



- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n. 146).

L'elenco dei reati presupposto rilevanti per la Società è oggetto di approfondimento al paragrafo 3.4 della presente Parte Generale.

### 1.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- *soggetti in "posizione apicale"*, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- *soggetti in "posizione subordinata"*, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome.

Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, prevede l'esenzione dalla responsabilità per l'ente solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

## 1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

## 1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

## 1.6 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- *sanzione pecuniaria*: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
- *sanzioni interdittive*: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle 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.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- *confisca*: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre

considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- *pubblicazione della sentenza di condanna*: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato. La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

## 1.7 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione

del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.



## 2. CPL DISTRIBUZIONE S.r.l., GOVERNANCE & ORGANIZZAZIONE

La Società ha per oggetto la distribuzione di gas naturale, a mente dell'art. 14 co. 1 del D.Lgs 164/00, in qualsiasi forma, 'per usi domestici ed industriali nonché per ogni altro uso possibile di cui lo stesso sia suscettibile.

Il sistema di *corporate governance* della Società risulta attualmente così articolato:

- **Assemblea dei soci:** è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- **Amministrazione:** la Società è amministrata alternativamente da un Consiglio di Amministrazione composto da 2 a 5 membri anche non soci o da un **Amministratore Unico**, anche non socio. L'organo amministrativo è investito di tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale esclusi soltanto quelli che la Legge e lo Statuto riservano all'Assemblea dei soci;
- **Organo di controllo:** l'organo di controllo svolge le funzioni previste dalla legge e esercita anche la revisione legale dei conti, salvo che tale funzione non venga affidata a un revisore legale dei conti o a una società di revisione.
- **Revisore legale dei conti:** la Società ha affidato la revisione legale dei conti alla Società di revisione legale Pricewaterhousecoopers S.p.A. iscritta nell'apposito registro.

## 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 3.1 Finalità e natura del Modello

#### 3.1.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente documento la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistente.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- perseguire un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

### 3.1.2 Modello e Codice Etico

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima. La Società adotta un proprio Codice Etico che differisce per natura, funzioni e contenuti dal presente documento. Il Codice Etico ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata CPL Distribuzione S.r.l., in parallelo col perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

## 3.2 Modifiche e aggiornamento del Modello

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con **delibera dell'Amministratore Unico**, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre dopo aver sentito l'Organismo di Vigilanza stesso, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Amministratore Unico, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento

e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

### **3.3 Adozione del Modello di CPL Distribuzione S.r.l.**

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, in data 30 marzo 2012 e successivamente aggiornato con delibera dell'Amministratore Unico del 1 luglio 2016. Sia l'adozione, sia le successive modifiche del presente documento sono di competenza esclusiva dell'Amministratore Unico.

Il Modello, ispirato alle Linee Guida di Confindustria è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. 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.

In particolar modo sono stati analizzati: il contesto societario, 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 realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque:

- all'individuazione delle attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. "control and risk self assessment") di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati di cui al Decreto o per la mitigazione del rischio di commissione, già esistenti o da implementare.

In relazione alla possibile commissione di reati contro la persona (art. 25-septies del Decreto) la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in

ottemperanza alle previsioni del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e della normativa speciale ad esso collegata.

### 3.4 Reati rilevanti per CPL Distribuzione S.r.l.

Il Modello di CPL Distribuzione S.r.l. è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla Società, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali parametri, la Società ha considerato come rilevanti i seguenti reati presupposto previsti dal Decreto:

- artt. 24, 25 (Reati contro la Pubblica Amministrazione);
- art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati);
- art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata);
- art. 25-bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- art. 25-bis.1 (Delitti contro l'industria e il commercio);
- art. 25-ter (Reati societari);
- art. 25-septies (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- art. 25-octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);
- art. 25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria);
- art. 25-undecies (Reati ambientali);
- art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146 (Reati transnazionali).

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e protocolli di prevenzione.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

### **3.5 Destinatari del Modello**

Il Modello di CPL Distribuzione S.r.l. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

### **3.6 L'Organismo interno di Vigilanza (OdV) nel D. Lgs. 231/2001**

#### **3.6.1 L'istituzione, la composizione e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

Il Modello, espressione di un insieme articolato e proceduralizzato di cautele preventive, richiede la creazione di un Organismo interno di Vigilanza (OdV), che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne, al tempo stesso, l'aggiornamento.

Si tratta di un'assoluta novità nell'ambito dei sistemi di governance delle società. Inoltre, nella prassi, si sta affermando l'idea di "sfruttare" la funzione di sorveglianza esercitata dall'OdV anche nei confronti degli illeciti dei dipendenti: una scelta, questa, che, sebbene normativamente non imposta (arg. ex art.7 d. lgs. 231/01), appare nondimeno espressiva di una apprezzabile volontà degli enti di adeguarsi, in toto, alle finalità preventive della riforma.

Se si prova, fin da ora, a raffigurare la funzione dell'OdV, si può immaginare una stella con tante punte, che si muovono, continuativamente, a doppio senso: per un verso, si proiettano verso i soggetti che presidiano il processo a rischio-reato, per ottenere i flussi informativi previsti dal Modello; per altro e collegato verso, possono insinuarsi nel processo, come controllori di secondo grado, esercitando poteri ispettivi e di vigilanza.

Destinatario dell'attività dell'OdV è, essenzialmente, il vertice della società, al quale compete la decisione finale sulle segnalazioni che gli vengono trasmesse. Va, infatti, sottolineato subito un aspetto fondamentale dell'Organismo di Vigilanza, desumibile dal dettato normativo: esso vanta esclusivamente poteri di sorveglianza e di controllo, sì che gli è preclusa qualsiasi attività di gestione, sia essa attiva che impeditiva: tale divieto è funzionale alla salvaguardia e all'implementazione della imparzialità dell'organo, argine indispensabile per evitare insanabili conflitti di interesse.

#### **3.6.2 La struttura dell'Organismo di Vigilanza**

Il legislatore del 2001 non ha ritenuto di introdurre una disciplina troppo dettagliata sulla configurazione strutturale dell'OdV, anche al fine di consentire che esso possa essere modulato rispetto al grado di complessità aziendale, lasciando la più ampia libertà agli operatori del settore.

La scelta di una disciplina scarna non ha mancato di sollevare, però, una serie di questioni di carattere interpretativo ed applicativo.

La ricostruzione della struttura dell'OdV, stante la laconicità della norma, va effettuata alla stregua delle funzioni che gli sono state assegnate. In questa ottica, se la funzione coesistente all'OdV è quella del controllo, ne deriva che esso dovrà necessariamente atteggiarsi, per ragioni di effettività, come un'istituzione autonoma e imparziale rispetto agli altri organi societari, munita di un ampio corredo di poteri di ispezione e di sorveglianza.

Sulla scorta di questa premessa, l'indagine della struttura dell'OdV si snoderà attraverso l'esame dei seguenti aspetti: (a) l'istituzione e la nomina; (b) i requisiti che ne devono marcare l'azione di controllo.

- (a) Sul terreno dell'istituzione, ci si è interrogati, poco dopo l'emanazione del Decreto, sulla necessità di apprestare, all'interno della Società, un nuovo distinto organismo o se, per contro, fosse stato compatibile con il dettato e lo spirito della riforma assegnare la funzione di controllo e di sorveglianza, indicata nell'art. 6, ad uno degli organismi già presenti nel tessuto della corporate governance. La questione ha trovato una unanime soluzione nel senso della istituzione di un nuovo organismo, per ragioni di intuitiva evidenza, legate all'autonomia e all'indipendenza dell'organo<sup>2</sup>.

Senonché il legislatore si è mosso, in modo per vero inaspettato, in controtendenza. L'art. 14, comma 12, l. 183/2011 (cd. legge di stabilità) ha introdotto un nuovo comma 4- bis sul tessuto dell'art. 6 d. lgs. 231/2001, con il quale si stabilisce che «nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato di controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)>>.<sup>3</sup> Si prevede, così, un accorpamento di funzioni, lasciato, peraltro, alla libera scelta della società, nella prospettiva di una semplificazione della struttura societaria, volta evidentemente a ridurre i costi di funzionamento degli apparati di controllo interno. Non si comprende, però, come possano coniugarsi efficacemente i requisiti di “autonomia ed indipendenza”

<sup>2</sup> Non è ovviamente possibile demandare la funzione di vigilanza all'Amministratore Unico: così facendo, si verificherebbe una perfetta coincidenza tra controllante e controllato. Il discorso è, in parte, diverso per ciò che concerne la funzione di Internal auditing. In effetti, quella di Internal Auditing rappresenta una struttura che non svolge compiti operativi e che esercita la propria attività in modo continuativo; inoltre, in diversi casi, è già chiamata a disimpegnare una funzione di fraud auditing, ossia di monitoraggio e prevenzione dei reati commessi all'interno dell'azienda. Nondimeno, trattandosi di una struttura situata in dipendenza funzionale dall'Amministratore Unico, vanta un ridotto tasso di autonomia rispetto a quello che il decreto richiede per l'OdV: si pensi alla possibilità di esercitare poteri ispettivi in via del tutto autonoma o “a sorpresa”, impensabili per una funzione la cui strategia operativa è condizionata dalle decisioni del vertice aziendale.

<sup>3</sup> Prima di tale intervento riformatore, era pressoché unanime l'orientamento in base al quale erano da intravedersi almeno due ostacoli insuperabili al conferimento delle funzioni dell'OdV al Collegio sindacale. Il primo è che il Collegio sindacale non svolge un'azione di vigilanza continuativa, che si richiede, come vedremo tra breve, all'OdV. In secondo luogo, si profila una più radicale incompatibilità funzionale: il Collegio sindacale è impegnato, in prima persona, nello svolgimento di funzioni che impingono in un'importante area a rischio-reato, come quella pertinente alla formazione e alla redazione del bilancio, sottoposta al controllo dell'OdV. Dunque, si innescerebbe un insanabile corto circuito, derivante dalla ‘confusione’ di controllatore e controllato. Ne derivava, logicamente, l'imponibilità del ricorso al Consiglio di Sorveglianza, in quanto trattasi di struttura cui si possono muovere le stesse obiezioni mosse al Collegio sindacale. Ancor meno ipotizzabile il ricorso al Comitato per il controllo sulla gestione, caratteristico del sistema monistico: stiamo parlando di veri e propri amministratori (ancorché “non esecutivi” ed “indipendenti”) e, perciò, di soggetti che assommerebbero la qualifica di controllori e controllati.



dell'OdV, contemplati dal D. Lgs. 231/2001, con le funzioni di un organo, il Collegio Sindacale, che non vanta, fisiologicamente, continuità di azione e che, soprattutto, in alcune aree sensibili (si pensi ai reati societari), potrebbe risultare coinvolto nella commissione di reati-presupposto della responsabilità dell'ente. Si è al cospetto di un corto-circuito logico, prima ancora che giuridico! Un tentativo ragionevole, per recuperare coerenza al sistema, potrebbe consistere nella valorizzazione della libertà di scelta lasciata alla società, da rinvenire nell'esplicito ricorso, effettuato dal legislatore, al verbo "possono". In altre parole, si potrebbe sostenere che la società può ricorrere al modulo organizzativo indicato nella nuova disposizione, con la consapevolezza, però, che esso risulterà inefficace quanto meno con riferimento a quelle aree a rischio-reato in cui è profilabile un coinvolgimento del Collegio Sindacale, stante la carenza dei requisiti di autonomia ed indipendenza *in parte qua*. L'opzione non è, pertanto, asettica: se si privilegia l'accorpamento, si sarà davanti ad una compliance affetta da zoppia in tutti quei settori in cui la concentrazione della vigilanza contabile e di quella organizzativa impinge in aree a rischio di consumazione di reati-presupposto della responsabilità dell'ente. Un diverso problema, che alimenta tuttora il dibattito, è quello relativo alla composizione dell'organo, destinato a trovare soluzione in sede di analisi dei suoi requisiti.

**(aa)** Circa la costituzione, è da ritenere che spetti al vertice dell'ente (Amministratore Unico) la competenza a nominare l'OdV. In favore di questa soluzione milita la circostanza che, nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV è chiamato a "dialogare" con il vertice, al quale, oltre ad essere legato contrattualmente, è ovviamente tenuto a riferire sull'attività svolta e sulla presenza di irregolarità o di situazioni a rischio che impongano l'immediato intervento della dirigenza. Per contro, nell'eventualità che l'amministrazione venga esercitata collegialmente, senza ricorrere a deleghe, la nomina dell'organismo potrebbe anche far capo all'assemblea: in questo caso, tuttavia, l'OdV non potrebbe certo avere come interlocutore l'organo controllato (l'Amministratore Unico), ma dovrebbe fare riferimento (per la segnalazione di irregolarità o per l'attivazione di procedimenti disciplinari) al Collegio Sindacale e all'Assemblea. Sono sin troppo evidenti le difficoltà di funzionamento di un simile sistema, che finirebbero per pregiudicare le istanze di fluidità e di tempestività che devono contraddistinguere il controllo interno.

**(b)** I requisiti di azione dell'OdV possono essere enucleati nel modo seguente.

(i) L'**indipendenza** è da riferire alle persone che lo compongono, che non devono trovarsi in conflitto di interessi con la Società, né appartenere ai vertici della stessa o comunque costituire espressione del gruppo di comando nella Società. L'indipendenza dell'OdV va garantita collocandolo come unità di staff, al di fuori dell'autorità di line: si tratta, infatti, di un organo chiamato a dialogare con il vertice, ma che non ne deve subire il condizionamento. Va ribadito che l'OdV vanta essenzialmente poteri di sorveglianza, ai quali sono estranei poteri impeditivi e gestionali, che, ove esercitati, finirebbero proprio per pregiudicarne l'indipendenza: una volta segnalata una violazione, la scelta di correre o non il rischio-reato spetta, in ultima analisi, al vertice della società.

E' su questo terreno, allora, che va risolto il problema della composizione dell'OdV.

La prima questione concerne la provenienza dei componenti: in altre parole, si discute se l'OdV debba avere una conformazione interna od esterna, ovvero se sia preferibile una composizione mista.

Un OdV, formato esclusivamente da membri della Società (dunque, a composizione interna), denota indiscutibilmente i vantaggi correlati ad una maggiore conoscenza dell'architettura societaria e delle dinamiche strategiche e operative. Nondimeno, una simile scelta incide negativamente sul requisito dell'indipendenza, vanificandolo per ragioni legate all'indiscutibile condizionamento che il vincolo societario proietta sull'azione di controllo dell'organismo.

La composizione interamente esterna tradisce problemi diametralmente opposti: pur salvaguardando significativamente il requisito dell'indipendenza (a patto che i membri esterni siano soggetti che non abbiano avuto ricorrenti rapporti di collaborazione o di consulenza con la società o che siano stati componenti, a vario titolo, della compagine sociale), rischia, però, di involvere in difficoltà operative derivanti da una insufficiente conoscenza del tessuto societario, sì da scontare l'evenienza di azioni di controllo tardive inefficaci.

Si registra, allo stato, un consenso piuttosto diffuso per una composizione mista, ritenuta come quella più idonea a coniugare le finalità di indipendenza e di effettività di azione. E'

di intuitiva evidenza che l'opzione per una composizione mista può dirsi davvero tale quando il rapporto tra membri di provenienza eterna ed interna integra un ragionevole equilibrio<sup>4</sup>.

Circa la provenienza dei membri interni, non appare opportuna, nonostante la recente novella legislativa, la presenza di componenti del Collegio Sindacale. Prima di tutto perché il Collegio Sindacale, per quanto "indipendente", costituisce, pur sempre, un organo "endoaziendale", a stretto contatto con la gestione dell'ente, e che risulta comunque espressione del gruppo di comando della società. Inoltre, la presenza di un membro del Collegio Sindacale può innescare un conflitto di interessi, dovuto al fatto che entrambi gli organismi svolgono attività di controllo e di vigilanza sulle modalità di svolgimento dei rispettivi compiti. Si pensi ai controlli che il Collegio Sindacale è chiamato ad eseguire nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per quanto concerne il rispetto delle prescrizioni regolamentari, il funzionamento dell'organo e la gestione del budget assegnato. Specularmente, quest'ultimo esercita controlli su alcuni reati societari, presupposto della responsabilità dell'ente (tra i quali il falso in bilancio), che annoverano, tra i possibili "autori", i membri del Collegio Sindacale, sì che il collegio può diventare esso stesso oggetto di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

A maggior ragione, contrasta irrimediabilmente con le funzioni dell'OdV l'appartenenza all'Amministratore Unico, visto che l'attività dell'OdV è prevalentemente orientata proprio a vigilare sull'attività dei soggetti in posizione 'apicale' (v. art. 6 d. lgs. 231/2001); vi è, perciò, una chiara ed inammissibile contaminazione tra funzioni di direzione e di controllo, visto che l'Amministratore Unico, costituisce una propagazione, immediata, della struttura direzionale della Società.

Parimenti inammissibile appare, poi, la possibilità di nominare, come membri dell'OdV, soggetti che svolgono funzioni di direzione in aree coinvolte nel rischio reato: si tratta, infatti, di soggetti che contribuiscono, in prossimità dei vertici aziendali, a configurare l'orientamento strategico di fondo dell'impresa, visto che sono chiamati a gestire aspetti tra i più significativi dell'attività aziendale. La concentrazione in capo a tali soggetti di poteri di controllo (di secondo grado, come membri dell'OdV) fomenta una promiscuità che pregiudica l'imparzialità e l'attendibilità dell'operato dell'organismo.

---

<sup>4</sup> Proprio allo scopo di valorizzare l'indipendenza dell'OdV, la scelta del *Presidente* dovrebbe cadere su un membro esterno, anche in ragione dei maggiori poteri che tale figura vanta (formalizzati nel regolamento che disciplina il funzionamento dell'OdV).

(ii) L'**autonomia** è espressione di effettivi ed incisivi poteri di ispezione e di vigilanza, anche proattivi, potendo l'organo attivarsi, motu proprio, per prevenire possibili violazioni.

(iii) La **professionalità** è un requisito di natura soggettiva, che riguarda i componenti dell'OdV. Questi debbono possedere competenze specifiche in tema di attività di controllo, da intendersi però in senso lato: auditing, controllo di legalità (dunque, conoscenze di diritto societario, fiscale e, non ultime, penali, specie sul terreno della cultura e della costruzione delle cautele doverose), tecnico-contabile, direzionale e strategico. Ovviamente, la professionalità può essere garantita ed implementata anche attraverso il ricorso a risorse esterne (consulenze).

Come si vede, è necessario un sapere multidisciplinare, che può essere garantito solo dalla coesistenza di diversificate competenze. Ne discende che, specie nelle aziende di maggiori dimensioni, l'OdV non potrà che avere una composizione collegiale, l'unica in grado di assicurare la descritta pluralità di competenze. I requisiti di professionalità dei componenti dell'OdV dovranno trovare riscontro in un adeguato compenso, anche a garanzia della loro effettiva autonomia.

(iv) La **continuità di azione**: l'OdV deve assicurare un funzionamento costante nel tempo ed in continua interazione con gli organismi amministrativi e di controllo della società. Assicurazione che non può ritenersi conseguita in presenza di un'attività saltuaria, meramente burocratica, appiattita sul mero reporting passivo. Nell'ottica del perseguimento della continuità di azione, assumeranno particolare rilievo le attività di programmazione dell'attività, consistenti nell'effettuazione (periodica o a sorpresa) di controlli, di ispezioni, ecc.: in definitiva, l'OdV deve manifestare una propria, autonoma strategia operativa, priva di soluzioni di continuità, capace di far emergere criticità e di proporre i necessari interventi correttivi e di adeguamento. Ovviamente, per funzionare, l'OdV dovrà essere destinatario di adeguate risorse finanziarie.

(v) L'**imparzialità** deriva dalla sommatoria dei requisiti di indipendenza e di professionalità: solo una condizione di indipendenza dei membri dell'OdV, accompagnata da caratteristiche

di onorabilità<sup>5</sup> e di elevata professionalità, può permettere di raggiungere un'azione improntata ad equità.

### **3.7 L'Organismo di Vigilanza di CPL Distribuzione S.r.l.**

#### **3.7.1 Composizione, nomina e durata**

In coerenza con quanto sinora premesso, è stato istituito presso la Società, con deliberazione dell'Amministratore Unico, un Organismo di Vigilanza (OdV) autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'OdV ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individui nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'OdV è composto in forma collegiale da due membri esterni al personale della Società, uno dei quali è nominato Presidente.

I componenti dell'OdV devono essere dotati, da un lato, di elevate e consolidate competenze professionali, dall'altro lato, di assoluta onorabilità, autonomia ed indipendenza. Ai fini dell'individuazione e nomina dei componenti, devono essere richiesti i curricula.

---

<sup>5</sup> Caratteristiche che, nel Modello, trovano una pertinente declinazione tramite la predisposizione di una griglia di cause di ineleggibilità e di decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

Non è identificabile come componente dell'OdV chi:

- direttamente o indirettamente controlla la Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- è, o è stato anche in uno dei cinque esercizi precedenti, un esponente di rilievo<sup>6</sup> della Società, di altre società del medesimo Gruppo ovvero di una società che la controlla o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- direttamente o indirettamente, ha, o ha avuto, anche in uno dei cinque esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con la Società o con altra società del medesimo Gruppo ovvero con un soggetto che controlla la Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente al network della società incaricata delle attività di revisione;
- è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni elencate ai punti precedenti.

L'OdV ha sede presso la sede legale della Società.

L'OdV resta in carica per tre anni e può essere rieletto. Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo OdV da parte dell'Amministratore Unico.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza da componente dell'OdV:

- essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e segg. del D. Lgs. 231/2001; a questo fine, sono immediatamente ed automaticamente recepite nel presente Modello eventuali modificazioni e/o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e segg. del Decreto;

---

<sup>6</sup> Si considerano "esponenti di rilievo": l'Amministratore Unico e i dirigenti con responsabilità strategiche ed operative.

- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena non inferiore a mesi sei di reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- essere stati sottoposti, in via definitiva, ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, l. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della l. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- essere coniuge, ovvero parente o affine entro il 4<sup>o</sup> grado di dipendenti o collaboratori, a qualsiasi titolo, dirigenti (con contratto di lavoro subordinato e/o di consulenza), amministratori e sindaci della società o di società del gruppo;
- essere socio della Società o di società del gruppo;
- essere legato, o essere stato legato nell'ultimo quinquennio, da rapporti economici o professionali con le società controllate;
- essere stato interdetto, inabilitato, affiancato da un amministratore di sostegno;
- essere stato assente, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'OdV.

Il componente dell'OdV, che versi in una condizione di ineleggibilità o decadenza, deve darne immediata comunicazione all'Amministratore Unico.

Fuori dei casi precedenti, l'Amministratore Unico può comunque ritenere ineleggibile o revocare dall'incarico colui nei cui confronti sia stato iniziato un procedimento penale per i reati, consumati

o tentati, previsti dagli artt. 24 e segg. del Decreto, nonché per delitti dolosi, consumati o tentati, commessi con violenza o minaccia alle persone o per delitti, consumati o tentati, contro il patrimonio, mediante violenza o frode, ovvero per reati societari o per taluni dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267.

L'OdV può essere inoltre revocato, con delibera dell'Amministratore Unico, per inadempienza agli obblighi, di seguito stabiliti, o comunque per comportamenti gravemente lesivi dei principi di imparzialità, correttezza e trasparenza connessi allo svolgimento dell'incarico o legati all'attività della Società. Il componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, previa comunicazione inviata con raccomandata a.r. all'Amministratore Unico; il recesso diviene operativo decorsi trenta giorni dalla ricezione della raccomandata a.r.

In caso di revoca, l'Amministratore Unico provvede alla nomina contestuale di un nuovo componente dell'OdV, mentre, in caso di recesso, vi provvede entro trenta giorni dalla ricezione del recesso.

### **3.7.2 Convocazioni, riunioni, voto e deliberazioni**

L'OdV si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e, comunque, **almeno ogni tre mesi**, salva l'esistenza di situazioni di eccezionalità e di urgenza che impongano convocazioni immediate.

L'Amministratore Unico e il Sindaco possono in qualsiasi momento chiedere la convocazione dell'Organismo di Vigilanza.

Il verbale della riunione deve essere sottoscritto dai componenti dell'OdV e deve essere conservato agli atti.

Presso l'OdV è conservata, per un periodo minimo di dieci anni, copia (cartacea ed informatica) di tutto il materiale relativo all'attività svolta dell'Organismo.

### **3.7.3 Organismo di Vigilanza: (a) funzioni e (b) garanzie per l'effettivo funzionamento e la continuità di azione**

L'OdV svolge la sua attività in condizioni di autonomia e di indipendenza.



(a) All'OdV è affidato il compito di:

- effettuare una costante ricognizione delle attività della Società, allo scopo di monitorare ed eventualmente integrare le aree a rischio-reato, individuando le implementazioni e/o le integrazioni da apportare al Modello;
- esaminare le relazioni periodiche e le altre segnalazioni che prospettino eventuali violazioni del Modello, allo scopo di individuare possibili carenze nel suo funzionamento, proponendo le necessarie modificazioni; in tal caso, l'OdV avverte, senza ritardo, l'Amministratore Unico;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, segnalando tempestivamente eventuali violazioni o tentativi di violazioni all'Amministratore Unico;
- vigilare sulla congruità del sistema delle procure, al fine di garantire l'efficacia del Modello; a questo scopo, potrà svolgere controlli incrociati per verificare la corrispondenza tra i poteri formalmente conferiti e le funzioni effettivamente svolte.

(aa) Allo scopo di esercitare al meglio tali funzioni, l'OdV, sul piano organizzativo ed operativo, *deve*:

1. dotarsi di un **Regolamento**, che disciplini le modalità di funzionamento dell'OdV, nel rispetto delle prescrizioni del Modello;
2. redigere un **programma delle attività** da svolgere annualmente;
3. determinare il **budget annuale** che si prevede necessario per lo svolgimento delle attività programmate, da sottoporre al vaglio dell'Amministratore Unico per il relativo stanziamento; eventuali integrazioni del budget, che si rendessero necessarie, saranno comunicate all'Amministratore Unico;

*può*:

- avvalersi, sotto la propria sorveglianza, dell'ausilio delle strutture della Società e/o di consulenti esterni;
- *effettuare verifiche e ispezioni mirate*, anche a sorpresa, su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle attività a rischio-reato, per come individuate nella parte speciale;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello e in vista di un suo eventuale adattamento;
- condurre indagini interne per l'accertamento di eventuali violazioni delle prescrizioni del modello e per l'esercizio dell'azione disciplinare;
- sollecitare l'Amministratore Unico e il Sindaco per riferire in ordine ad aspetti rilevanti e/o urgenti relativi allo svolgimento della sua attività di ispezione e di vigilanza.

**(b)** ai fini dello svolgimento e della realizzazione delle proprie funzioni, l'OdV:

- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e la sua attività non può essere sindacata da alcun altro organismo o struttura della Società, fatte salve le ipotesi di inadempienza agli obblighi;
- si colloca, nell'organigramma aziendale, al di fuori di qualsiasi autorità gerarchica di linee, come organo indipendente;
- il compenso spettante ai componenti dell'OdV, stabilito dall'Amministratore Unico, non potrà subire, a partire dal momento della nomina e sino al termine dell'incarico, alcuna variazione, se non quelle determinate da eventuali necessità di adattamento ad indici legali; fuori da questa ipotesi, eventuali incrementi/decrementi del compenso sono ammessi solo in presenza di modificazioni della legge e dell'organizzazione aziendale che comportino un allargamento o una restrizione dei compiti attribuiti all'OdV;
- dovrà essere munito di un'adeguata dotazione di risorse finanziarie per l'efficace svolgimento dei suoi compiti, nonché di una sede stabile e di una casella di posta elettronica, che saranno comunicate a tutti i dipendenti;
- ha libero accesso a tutte le funzioni e le strutture della Società, nonché ad ogni documentazione ed archivio, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva, per ottenere ogni informazione o dato reputati rilevanti per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.
- qualora ne ravvisi l'esigenza per l'espletamento dei propri compiti istituzionali, può partecipare, senza diritto di voto, all'Assemblea sociale ed alle riunioni dell'Amministratore Unico e del Sindaco, della cui convocazione deve, comunque, ricevere notizia.

### 3.7.4 Organismo di Vigilanza: obblighi

- L'OdV svolge le proprie funzioni con imparzialità, correttezza e trasparenza.
- L'OdV non svolge alcun ruolo operativo, che ne minerebbe l'autonomia e l'obiettività di giudizio al momento delle verifiche, né esercita alcun potere di ingerenza nella gestione aziendale e, quanto alla vigilanza sull'effettività e l'adeguatezza del Modello, è gravato dal dovere di evidenziarne l'idoneità e l'adeguatezza nel tempo, suggerendo le opportune e necessarie modifiche ed integrazioni, in dipendenza di significative violazioni del Modello, ovvero del Codice etico, di modificazioni dell'assetto societario, organizzativo o dell'attività di impresa, nonché di variazioni del quadro normativo.
- L'OdV è gravato da un obbligo di segnalazione in ordine alla violazione di prescrizioni del Modello, senza poter adottare alcun provvedimento impeditivo, che resta di esclusiva pertinenza dell'Amministratore Unico o delle altre funzioni della Società, secondo le rispettive competenze.
- All'OdV è fatto divieto di rivelare a terzi estranei alla Società tutte le notizie, le informazioni e le decisioni, concernenti l'attività sociale, di cui venga a conoscenza a causa e nell'esercizio delle sue funzioni.
- L'OdV ha l'obbligo di documentare l'attività di ispezione, di controllo, di vigilanza, nonché di istruzione in ordine all'accertamento delle violazioni. **Ha altresì l'obbligo di riferire annualmente, con relazione scritta, all'Amministratore Unico** sullo stato di attuazione e di effettività del Modello, proponendo, ove necessario, modificazioni, adattamenti ed integrazioni. Tale informativa viene altresì trasmessa al Sindaco.
- L'OdV almeno *una volta l'anno* si confronta con l'**Organismo di Vigilanza della controllante CPL Concordia**.
- Cura l'archiviazione e la conservazione, presso la propria sede, di ogni documento relativo all'attività espletata ed alla corrispondenza ricevuta ed inviata.
- Al fine di garantire l'assoluta autonomia ed indipendenza dell'OdV, è fatto divieto allo stesso di intrattenere con la Società o con società del Gruppo, anche per interposta persona, rapporti di carattere economico, fatti salvi quelli intrattenuti a condizioni praticate in via **ordinaria**.

### 3.7.4 Organismo di Vigilanza: flussi informativi nei confronti degli organi sociali

- Oltre all'obbligo di *referire annualmente* sulla propria attività, l'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico per l'acquisizione di ogni informazione utile relativa alla propria attività di vigilanza ed alla idoneità preventiva del Modello.
- L'OdV ha l'obbligo di riferire senza ritardo all'Amministratore Unico eventuali violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, ai fini dell'adozione dei provvedimenti conseguenti. Analoga comunicazione è inviata, per quanto di eventuale competenza, al Sindaco.

### 3.7.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti informative:

- *report semestrali* da parte dei RPRR<sup>7</sup> in ordine ai presidi organizzativi attivati ed eseguiti, nonché sullo stato complessivo di adeguatezza e di attuazione di tali presidi deputati a prevenire il rischio-reato nelle aree di propria competenza; detti RPRR dovranno, invece, comunicare tempestivamente variazioni organizzative, gestionali e nella normativa aziendale di rilievo ai fini dell'efficacia del Modello;
- le segnalazioni e/o i provvedimenti aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, relativi a fatti di interesse per la Società; come pure le segnalazioni concernenti richieste di assistenza legale inoltrate dal personale alla società per l'avvio di procedimenti penali;
- le segnalazioni riguardanti altresì le controversie amministrative, civili o giuslavoristiche comunque riferibili ad aree di attività esposte al rischio-reato;
- le segnalazioni, provenienti dal personale della Società, comunque qualificato, relative alla commissione o al pericolo di commissione di reati o di violazioni delle prescrizioni del Modello;
- le segnalazioni, anche in forma anonima, potranno essere inoltrate in forma scritta al seguente indirizzo di posta elettronica:

[odv@cpldistribuzione.it](mailto:odv@cpldistribuzione.it)

<sup>7</sup> *Responsabili del Procedimento a Rischio-Reato (RPRR)*

- gli autori delle segnalazioni andranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari, alle sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione.

### **3.7.6 Modalità di inoltro della reportistica e dei flussi informativi**

La reportistica e i flussi informativi vengono effettuati, salvo motivate eccezioni, in forma elettronica, con il ricorso a tecniche che ne impediscono, in tutto o in parte, la contraffazione, l'alterazione o la soppressione.

## **3.8 Prestazioni da parte di altre Società**

Le prestazioni di beni o servizi da parte di altre società, con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare attività sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e del Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/01, e di operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'Organismo di Vigilanza di ognuna delle parti coinvolte.

### 3.9 Sistema sanzionatorio-disciplinare

(a) Il sistema disciplinare costituisce un elemento costitutivo del Modello: ne rafforza l'efficacia dissuasiva e pedagogica e, soprattutto, ne assicura l'effettività. Trattandosi di uno strumento sanzionatorio, per meglio assicurarne la tassatività e la conoscibilità, si reputa opportuno ricorrere alla previsione del seguente articolato.

#### **Art. 1**

##### *Funzione del sistema sanzionatorio e soggetti destinatari*

1. Il sistema sanzionatorio, previsto dai seguenti articoli, viene elaborato, a norma del D. Lgs. 231/2001, allo scopo di assicurare l'effettività delle prescrizioni del Modello e si applica ai soggetti in posizione apicale, ai dipendenti e ai terzi destinatari.
2. L'applicazione delle sanzioni discende dalla violazione delle disposizioni del Codice etico, delle prescrizioni del Modello e delle procedure operative che ne fanno parte integrante e prescinde dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria. Costituiscono parimenti violazioni del Modello le condotte, attive o omissive, che trasgrediscono le indicazioni/prescrizioni dell'OdV.
3. Nessuna violazione può essere giustificata, ovvero essere giudicata meno grave, se asseritamente compiuta nell'interesse o a vantaggio della società e/o di società del gruppo.
4. Il sistema sanzionatorio tiene conto delle differenti normative relative ai dirigenti, ai lavoratori dipendenti e ai terzi che agiscono nell'ambito della società, nonché della disciplina apprestata dagli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, dalla legge n.300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

#### **Art. 2**

##### *Criteri di commisurazione delle sanzioni*

1. La gravità della violazione viene valutata in base ai seguenti criteri:
  - a. le concrete modalità di realizzazione della violazione;

- b. la circostanza che la violazione abbia provocato un grave danno alla società ovvero l'abbia esposta ad un procedimento per responsabilità amministrativa da reato, ai sensi del d. lgs. 231/2001;
  - c. l'intensità del dolo e il grado della colpa;
  - d. il comportamento tenuto dall'autore della violazione precedentemente e successivamente alla realizzazione della stessa;
  - e. la qualifica dell'autore della violazione nell'ambito aziendale;
  - f. le condizioni economiche dell'autore della violazione;
  - g. la reiterazione della violazione da parte dell'autore.
2. Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza aver prima sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, e in forma scritta, l'addebito, ed avergli concesso un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

### **Art. 3**

#### *Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti*

1. La violazione delle disposizioni del Codice Etico e del modello 231, per come definite nell'art. 1, comma 2, realizzata dai lavoratori dipendenti, determina l'applicazione, in ordine crescente di gravità, delle sanzioni conservative del rapporto di lavoro o della sanzione risolutiva del rapporto stesso.
2. Le sanzioni conservative del rapporto di lavoro sono:
  - a. l'ammonizione verbale;
  - b. l'ammonizione scritta;
  - c. la sanzione pecuniaria non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
  - d. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro.
3. La sanzione risolutiva del rapporto di lavoro consiste nel licenziamento, con o senza preavviso.

4. Il procedimento disciplinare è regolato dalle norme dello “Statuto dei Lavoratori”.
5. Competente ad accertare la violazione è l’Amministratore Unico e, che, al termine dell’istruttoria, esercita l’azione disciplinare o richiede l’archiviazione del procedimento.

#### **Art. 4**

##### *Sanzioni disciplinari per i dirigenti*

1. La violazione delle disposizioni del Codice etico e del modello 231, per come definite nell’art. 1, comma 2, realizzata da dirigenti o da soggetti che svolgano in concreto funzioni dirigenziali, determina l’applicazione delle seguenti sanzioni:
  - a. l’ammonizione verbale;
  - b. l’ammonizione scritta;
  - c. la sanzione pecuniaria, nella misura massima prevista dal CCNL;
  - d. la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal CCNL;
  - e. il licenziamento con preavviso;
  - f. il licenziamento senza preavviso.
2. Quanto all’accertamento della violazione si osserva la disposizione prevista dall’articolo 3, comma 5. Competente ad irrogare la sanzione è l’Amministratore Unico.



## Art. 5

### *Sanzioni nei confronti di persone che rivestono funzioni di amministrazione*<sup>8</sup>

1. La violazione delle disposizioni del Codice Etico e del Modello, per come definite nell'art. 1, comma 2, da parte degli amministratori o di soggetti che svolgano in concreto funzioni di amministrazione e/o di gestione può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nell'art. 2, l'applicazione delle seguenti sanzioni:
  - a. l'ammonizione verbale;
  - b. l'ammonizione scritta;
  - c. la sanzione pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro;
  - d. la revoca di una o più deleghe;
  - e. la destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione è così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e la Società.
2. Competente ad accertare l'infrazione è l'OdV che, dopo avere compiuto i necessari accertamenti, suggerisce l'avvio del procedimento disciplinare o richiede all'Assemblea l'archiviazione della notizia di infrazione. L'avvio del procedimento è comunicato al Sindaco. I fatti sono contestati all'amministratore, il quale ha dieci giorni per presentare proprie memorie scritte.
3. L'organo competente ad applicare le sanzioni o a disporre l'archiviazione del procedimento è l'Assemblea. Resta impregiudicato l'esercizio dell'azione di responsabilità.

---

<sup>8</sup> Non è privo di problemi profilare l'arsenale di sanzioni da riferire alle violazioni commesse dagli amministratori. Si potrebbe, infatti, sostenere che, nei confronti degli amministratori, possa esercitarsi unicamente l'azione di responsabilità, prevista dagli artt. 2393 c.c.: effettivamente, questa è la soluzione prescelta in molti modelli di prevenzione. Peraltro, si può ragionevolmente ritenere che l'autonomia funzionale delle prescrizioni del modello legittimi un'autonoma scelta sanzionatoria, fondata su una gamma diversificata di sanzioni (ammonizione verbale e scritta, sanzione pecuniaria, sospensione temporanea dalla carica, destituzione), proporzionate alla gravità delle infrazioni. Del resto, la scelta di affidarsi alla sola azione di responsabilità potrebbe rivelarsi disfunzionale: si pensi, per fare un esempio, a modeste violazioni formali del Modello, rispetto alle quali la messa in moto dell'azione di responsabilità apparirebbe eccessiva. Di qui, l'evenienza che, in simili casi, si preferisca non agire, con il rischio, però, di favorire il progressivo consolidamento di pratiche devianti, destinate a non essere sanzionate. Sembra, perciò, da privilegiare la scelta di prevedere di un distinto ed autonomo sistema sanzionatorio, che presuppone, ovviamente, che l'amministratore (o gli amministratori), all'atto della nomina, ne prenda visione e si impegni, contrattualmente, a rispettare le previsioni del Modello e a soggiacere alle sanzioni ivi stabilite. Si è, perciò, al cospetto di sanzioni "convenzionali".

## **Art. 6**

### *Sanzioni nei confronti dei sindaci*

1. La violazione delle disposizioni del Codice etico e del Modello, per come definite nell'art. 1, comma 2, realizzate dai sindaci può determinare, sulla base dei criteri elencati nell'art. 2, l'applicazione delle seguenti sanzioni:
  - a. l'ammonizione verbale;
  - b. l'ammonizione scritta;
  - c. la sanzione pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro;
  - d. la destituzione dalla carica, laddove la violazione è talmente grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la società.
2. Si osservano le disposizioni previste dall'art. 5, commi 2 e 3.

## **Art. 7**

### *Sanzioni nei confronti di terzi destinatari (consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, ecc.)*

1. Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nell'art. 1, comma 2, da parte di un terzo destinatario, possono essere applicate le seguenti sanzioni, tenuto conto dei criteri commisurativi di cui all'art. 2:
  - diffida al puntuale rispetto delle previsioni del modello;
  - applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, commisurata nella percentuale del 50% del corrispettivo pattuito in favore del terzo destinatario, da devolversi in iniziative di beneficenza e ricerca ad enti esterni senza scopo di lucro;
  - risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.
2. Si osservano le disposizioni di all'art.3, comma 5.
3. Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, comprese le società di revisione, la società inserisce, nelle lettere d'incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Codice etico o del modello, l'applicazione delle misure del comma 1.

(b) La società riserva, poi, una particolare attenzione ai possibili rischi-reato sottesi alle dinamiche retributive: segnatamente, alle retribuzioni composte da una parte fissa e da una variabile. Va, perciò, ridotto il rischio che la parte variabile della retribuzione risulti improntata a criteri eccessivamente “sfidanti”, che potrebbero alimentare prassi comportamentali scorrette o, peggio ancora, in violazione di leggi e/o del Modello.

A questo proposito, si prevede, d’intesa con le organizzazioni sindacali:

- la percentuale massima degli incentivi erogabili ai soggetti che operano per la Società, in rapporto alla retribuzione annua lorda, a fronte del conseguimento degli obiettivi di performance; nella fissazione di tale percentuale massima e allo scopo di evitare meccanismi incentivanti troppo “sfidanti”, la Società si avvale del parere della funzione competente della controllante CPL Concordia e, ove necessario, di uno o più esperti;
- che il piano degli incentivi venga trasmesso all’OdV;
- che, nel caso di violazione del Codice Etico e/o delle prescrizioni del Modello, da parte di un soggetto che fruisce di retribuzione variabile, si applichino le seguenti decurtazioni degli incentivi maturati, qualora le predette violazioni vengano commesse a causa o nell’esercizio dell’attività alla quale è collegato l’incentivo:
  - a. pari al 20% in presenza di un’ammonizione scritta;
  - b. pari al 40% in caso di irrogazione di una multa;
  - c. pari al 60% in caso di irrogazione della sanzione della sospensione;
  - d. l’annullamento dell’intero incentivo in caso di licenziamento.

### 3.10 Comunicazione e Formazione

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello è affidata all'Amministratore Unico che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 3.5.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicato a tutto il personale aziendale mediante la pubblicazione del documento integrale sulla intranet aziendale e dell'estratto del documento sul sito web aziendale. La comunicazione è a cura dell'Amministratore Unico.

Ai nuovi assunti, invece, è consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Modello di organizzazione, gestione e controllo, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

L'OdV determina le modalità di attuazione ai soggetti destinatari del Modello esterni alla Società.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le direzioni e funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'Amministratore Unico.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i dipendenti ed è gestita dall'Amministratore Unico in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza della Società che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.



**CPL DISTRIBUZIONE SRL**

Via A. Grandi, 39  
41033 Concordia s/S. (Mo)  
Tel. +39.0535.616.111  
info@cpldistribuzione.it  
Cod. Fisc. P. IVA: 03236160366 Codice REA MO-370361  
[www.cpldistribuzione.it](http://www.cpldistribuzione.it)

## PARTE SPECIALE

## 1 Introduzione

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 comma 2, lettera a) del Decreto, la Società, attraverso un processo di mappatura dei rischi, di valutazione delle attività, dei controlli esistenti e del contesto aziendale in cui opera (cd. control and risk self assessment), ha identificato le attività sensibili (suddivise per tipologia di reato ed elencate nei paragrafi successivi), nell'ambito delle quali possano essere potenzialmente commessi reati tra quelli previsti dal Decreto.

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, la Società ha dunque formulato dei principi generali di comportamento e dei protocolli generali di prevenzione applicabili a tutte le attività sensibili e dei protocolli specifici di prevenzione per ciascuna delle attività a rischio identificate.

## 2 Principi generali di comportamento

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nel paragrafo 3.5 della Parte Generale, adottano regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente documento ed ai principi contenuti nel Codice Etico, al fine di prevenire il verificarsi di reati previsti dal Decreto.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di controllo di cui al successivo paragrafo 3, i principi individuati nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, riferiti alle varie tipologie di destinatari e/o controparti.

Ai fini dell'adozione e dell'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si impegna inoltre a dare attuazione ai protocolli specifici di seguito indicati.

## 3 Protocolli generali di prevenzione

Nell'ambito di tutte le operazioni che concernono le attività sensibili, di cui ai successivi paragrafi, i protocolli generali di controllo attuano i seguenti principi:

- sono legittimati a trattare con la pubblica amministrazione soggetti che siano stati previamente identificati a tale scopo;

- la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nell'atto costitutivo e nel Codice Etico della Società;
- sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società;
- sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e sono descritte le diverse mansioni presenti all'interno della Società;
- le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti della Società sono sempre documentati e ricostruibili;
- il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno è coerente con le responsabilità assegnate nell'organizzazione aziendale e la conoscenza di tali poteri da parte dei soggetti esterni è garantita da strumenti di comunicazione e di pubblicità adeguati;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale è congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- per tutte le operazioni a rischio che concernono le attività sensibili sono implementate ed attuate procedure e linee guida ed è individuato un RPRR (*Responsabile del Procedimento a Rischio-Reato*), che corrisponde, salvo diversa indicazione, al responsabile della funzione competente per la gestione dell'operazione a rischio considerata. Il RPRR:
  - può chiedere informazioni e chiarimenti a tutte le funzioni aziendali, alle unità operative o ai singoli soggetti che si occupano o si sono occupati dell'operazione a rischio;
  - informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di qualunque criticità o conflitto di interessi;
  - può interpellare l'Organismo di Vigilanza in tutti i casi di inefficacia, inadeguatezza o difficoltà di attuazione dei protocolli di prevenzione o delle procedure operative di attuazione degli stessi o al fine di ottenere chiarimenti in merito agli obiettivi e alle modalità di prevenzione previste dal Modello;
- l'accesso ai dati della Società è conforme al D.Lgs. n. 196 del 2003 e successive modificazioni o integrazioni, anche regolamentari;

- i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse sono archiviati e conservati a cura della funzione competente. L'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate in base alle procedure operative aziendali, nonché al Sindaco, alla società di revisione e all'Organismo di Vigilanza;
- qualora le operazioni, o parte di esse, siano date in outsourcing, la Società deve comunicare al fornitore del servizio il proprio Codice Etico e il proprio Modello, dei cui principi richiede il rispetto attraverso opportune clausole contrattuali;
- la scelta di eventuali consulenti esterni è motivata e avviene sulla base di requisiti di professionalità, indipendenza e competenza;
- i sistemi di remunerazione premianti ai dipendenti e collaboratori rispondono ad obiettivi realistici e coerenti con le mansioni, con le attività svolte e con le responsabilità affidate;
- i flussi finanziari della Società, sia in entrata sia in uscita, sono costantemente monitorati e sempre tracciabili;
- l'Organismo di Vigilanza verifica che le procedure operative aziendali che disciplinano le attività a rischio, che costituiscono parte integrante del Modello organizzativo aziendale, diano piena attuazione ai principi e alle prescrizioni contenuti nella presente Parte Speciale, e che le stesse siano costantemente aggiornate, anche su proposta dell'Organismo, al fine di garantire il raggiungimento delle finalità del presente documento.