

Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001



Parte Generale


Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
00	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01	C.d.A.	07.12.2022

SOMMARIO

Sommario

1. PARTE GENERALE.....	3
1.1 Aspetti introduttivi.....	3
1.2 Normativa di riferimento	3
1.3 Profili della C.M.G. srl.....	6
1.4 Struttura della Società	6
1.4.1 Il Consiglio di Amministrazione ed Assemblea dei Soci	6
1.4.2 Organi di controllo: il Revisore unico.....	6
1.5 Principi ispiratori.....	7
1.6 Le Sanzioni	7
1.7 Vicende modificative dell'ente	7
1.8 Destinatari del Modello 231	8
1.9 Formazione dei dipendenti.....	8
1.10 Struttura del Modello	8
1.11 Approvazione del Modello.....	9
1.12 Elementi del Modello.....	9
1.13 Aggiornamento del Modello	10
2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
2.1 Composizione e nomina del Presidente e dei componenti.....	10
2.2 Requisiti di professionalità e di onorabilità	12
2.3 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità	13
2.4 Durata in carica e sostituzione dei membri	13
2.5 Obblighi di diligenza e riservatezza	15
2.6 Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza	15
2.7 Responsabilità.....	16
2.8 Dotazione finanziaria dell'Organismo di Vigilanza	16
2.9 Obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza	17
2.10 Rendicontazione e comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza	18
3 SISTEMA DISCIPLINARE	18
3.1 Funzione del sistema disciplinare	18
3.2 Misure nei confronti del personale dipendente	19
3.2.1 Tipologie di sanzioni	19
3.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	21
3.4 Misure nei confronti degli amministratori e dei revisori	21
3.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni.....	21
4 GLOSSARIO.....	22

ALLEGATO 1 – Catalogo dei reati

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

1. PARTE GENERALE

1.1 Aspetti introduttivi

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto l'istituto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Il Decreto prevede la possibilità che, nel caso di commissione di determinati reati, l'Ente possa essere chiamato a risponderne se questi sono stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai propri amministratori o dipendenti.

Le sanzioni previste a carico dell'Ente possono essere:

- pecuniarie, da € 25.800 fino ad € 1.549.000;
- interdittive, che possono consistere: nella interdizione totale o parziale dall'esercizio dell'attività; nella sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi.

Gli art. 6 e 7 dello stesso decreto dispongono che l'azienda possa essere esonerata da tale responsabilità se, in sede di giudizio di uno dei reati previsti, prova di avere adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione del reato della specie verificatosi.

In particolare, il D.Lgs. 231/01 prevede che l'organizzazione non risponda per i reati commessi dai soggetti aziendali se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'organizzazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla letterab).


Le aree d'intervento sono quelle inerenti i reati societari, i reati sulla sicurezza ed igiene sul lavoro, i reati di riciclaggio e ricettazione, i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati transnazionali, quelli contro la personalità individuale, quelli per abusi di mercato, quelli con finalità terroristiche.

1.2 Normativa di riferimento

La normativa di interesse include la L. 300/2000 ed il D. Lgs. 231/2001, oltre a recenti norme che hanno esteso l'applicazione dei reati previsti dal Decreto 231.


Di seguito se ne traccia di ciascuna un breve profilo.

- **Legge 29 settembre 2000 n. 300.** Ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali


	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

elaborati in base all'articolo K. 3 del Trattato dell'Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa.

- **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.** Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300. Per ciascuno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 sono previste specifiche sanzioni sia di tipo pecuniario che interdittivo (oltre alla confisca ed alla pubblicazione della sentenza).
- La **Legge 3 agosto 2007 n. 123** ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche anche ai reati di "omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro".
- Il **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** riunisce e armonizza le disposizioni contenute in numerose precedenti normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, congiuntamente abrogate dal decreto stesso, e riordina anche l'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001.
- Il **Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231** introduce nuove disposizioni per reprimere il riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo. Nell'ambito 231/2001 VIENE quindi inserito il nuovo art. 25-octies che, ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa, include anche i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita.
- La **Legge 18 marzo 2008, n. 48** ratifica e dà esecuzione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica (Budapest, 23/11/2001) che estende la portata del reato informatico includendo tutti i reati in qualunque modo commessi mediante un sistema informatico, anche nel caso in cui la prova del reato sia sotto forma elettronica. L'adeguamento dell'ordinamento interno ha ricompreso i reati informatici nell'alveo del D.Lgs. 231/2001.
- La **Legge 15 luglio 2009, n. 94** recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, all'art. 2 comma 29 prevede che dopo l'articolo 24-bis del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è inserito il seguente: «Art. 24-ter. - (Delitti di criminalità organizzata)
- La **Legge 23 luglio 2009, n. 99** "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia": all'Art. 15, comma 7 ha introdotto: «Art. 25-bis.1. - (Delitti contro l'industria e il commercio). «Art. 25-novies. - (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore).

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

- **La Legge 3 agosto 2009, n. 116** che ratifica e dà esecuzione alla Convenzione ONU contro la corruzione (31/10/2003), all'art. 4 comma 1, così come sostituito dal D.Lgs 121/2011, ha introdotto l'Art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria).
- **Il Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121** in attuazione della Direttiva 2008/99/CE e della Direttiva 2009/123/CE nuovi reati in tema ambientale nel codice penale. Nell'ambito 231/2001 viene così inserito il nuovo art. 25-undecies (Reati ambientali), modifica ad opera del D.lvo 21/2018;
- **Il Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109**, recante sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ha introdotto l'art 25-duodecies.
- **La Legge 6 novembre 2012, n. 190**, c.d. Legge Anticorruzione, ha introdotto la lettera s-bis) all'art. 25-ter comma 1 comprendendo la corruzione tra privati nell'ambito dei reati rilevanti ai fini 231. La legge 190/2012 ha inoltre ridefinito il reato di concussione e ha effettuato una distinzione tra corruzione propria, relativa al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio, dalla corruzione impropria.
- **La Legge 15 dicembre 2014, n. 186**, ha esteso l'applicazione dell'art. 25-octies includendo anche il reato di autoriciclaggio di cui all'art. 648-ter 1 del codice penale.
- **La Legge 22 maggio 2015, n. 68** "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" ha ampliato le fattispecie di reato ambientale previste dall'art. 25-undecies includendo, tra gli altri, l'inquinamento ambientale, il disastro ambientale, traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività.
- **La Legge 27 maggio 2015, n. 69**, "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" è intervenuta nell'art. 25-ter apportando variazioni al reato di "False comunicazioni sociali" ex artt. 2621 e 2622 c.c. e introducendo l'art. 2621-bis c.c. "Fatti di lieve entità".
- **L'art. 1 del D.L. n.105 del 21 Settembre 2019, coordinato con Legge di conversione n.133 del 18 Novembre 2019**, ha istituito il "perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, modificando l'art 24 bis del d.Lgs 231/01.
- **La Legge n. 157/2019 ed il D.lgs n. 75/2020** hanno introdotto l'art. Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001, concernente i Reati Tributari.
- **Il D.lgs 75/2020** ha altresì introdotto l'art.25 sexiesdecies, concernente il reato di contrabbando.

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

1.3 Profili della C.M.G. srl

C.M.G. Costruzioni e Manutenzioni Generali srl è una società di capitali, con sede in Trieste, San Dorligo della Valle, via Travnik 11, cap 34018. La società si occupa di manutenzione, montaggio, costruzione e commercio di impianti ed apparecchiature industriali, in particolare manutenzioni meccaniche nel settore dell'olio combustibile e del gas, opere di media carpenteria e costruzione di strutture metalliche.

E' iscritta al Registro delle Imprese con il numero 00672140324 nel Friuli Venezia Giulia, sezione ordinaria. Vi è un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale, con la presenza di un revisore legale addetto al controllo contabile.

1.4 Struttura della Società

Sono organi della Società

- a) il Consiglio di Amministrazione ed Assemblea dei Soci
- b) Organi di controllo: Revisore Unico


Il Consiglio di Amministrazione è composto di 3 componenti ed ha i poteri di cui alla Visura di cui alla CCIAA Venezia Giulia.

1.4.1 Il Consiglio di Amministrazione ed Assemblea dei Soci

Il Consiglio di amministrazione è preposto alla gestione della Società, esercitando tutte le funzioni non attribuite espressamente ad altri organi, in particolare provvede alla più ampia gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che lo Statuto Riserva inderogabilmente all'assemblea dei soci. Il CdA è composto da tre persone, di cui un Presidente e due Consiglieri. Il presidente ha poteri di rappresentanza dell'Azienda.

1.4.2 Organi di controllo: il Revisore unico

Attribuzioni: egli è preposto alle correlate funzioni di controllo, come previste dalla legge, è nominato per le annualità in corso ed è iscritto regolarmente al Registro dei Revisori Legali

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

1.5 Principi ispiratori

Ai sensi di quanto esplicitamente previsto dal Decreto, i Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione.

1.6 Le Sanzioni

Le sanzioni, previste dal D.Lgs. 231 /01 a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati di cui ai paragrafi precedenti, possono essere di natura pecuniaria o di natura interdittiva.


Le sanzioni interdittive, applicabili anche come misure cautelari, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui sanzioni interdittive vengano comminate, può essere disposta, come pena accessoria, anche la pubblicazione della sentenza di condanna.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il D.Lgs. 231/01 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni comminate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa. In linea generale, nel caso di scissione parziale l'ente scisso rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie comminate all'ente

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto concerne le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il D.Lgs. 231/01 prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie comminate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. E' comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.8 Destinatari del Modello 231

Sono destinatari del presente documento tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo della CMG Costruzioni Manutenzioni Generali srl

Fra i Destinatari del Modello 231 sono annoverati i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i consulenti esterni, i fornitori, i clienti e, in generale, tutti i terzi con cui C.M.G. srl intrattiene rapporti inerenti le proprie attività.

1.9 Formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della C.M.G. srl garantire la corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Dipendenti.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento del personale medesime nei Processi Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti della Società al momento dell'adozione stessa.


Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (Modello Organizzativo, Codice Etico), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001, delle prescrizioni di cui al Modello organizzativo ed al Codice etico sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza dell'Ente.

1.10 Struttura del Modello

Il Modello 231 di organizzazione e controllo di C.M.G. Costruzioni Manutenzioni Generali Srl è strutturato nelle seguenti parti:

- **Codice Etico**, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di tutti gli "stakeholders" (soggetti che prestano attività lavorativa presso la Società, fornitori, collaboratori esterni, Pubbliche Amministrazioni, ecc). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti e può prevedere

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Il Codice Etico è implementato dal Codice di Comportamento previsto dal D.Lgs. 165/2001.

- Parte Generale costituita dal presente documento che riporta: gli aspetti generali del modello, la composizione ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi aziendali per un efficace funzionamento del modello, il sistema disciplinare per le violazioni del modello, la diffusione ed aggiornamento del modello, dal glossario. Il Catalogo dei reati costituisce l'Allegato 1 della Parte Generale.
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dalla mappatura dei rischi aziendali e dalle diverse tipologie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001. Si suddivide in cinque capitoli relativi alle fattispecie di reato considerate a rischio nella realtà del CMG Costruzioni Manutenzioni Generali Srl.
- **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**
- **Programmato: Sezione Specifica del MOG con Piano di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale della Trasparenza.**

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori capitoli nella parte speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che fossero in futuro incluse nell'ambito di applicazione del Decreto 231, è demandato al Consiglio di Amministrazione il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita delibera.


1.11 Approvazione del Modello

Il presente Modello, costituito dal Codice Etico, dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 07 Dicembre 2022.

1.12 Elementi del Modello

La Società ha intrapreso l'analisi del contesto aziendale atto ad evidenziare l'area o il settore e con quali modalità si possano verificare i reati di cui al D.Lgs. 231/01 ispirandosi all'approccio metodologico di Confindustria, di seguito brevemente illustrato nelle sue principali fasi metodologiche:

- a) mettere in atto un processo di valutazione dei rischi composto delle seguenti due fasi:
 1. Identificazione dei rischi: che si concretizza in un'analisi del contesto aziendale tale da evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano commettere i reati di cui al D.Lgs. 231/01.
 2. Progettazione del sistema di controllo: ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati;
- b) prevedere un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello stesso. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e devono di conseguenza comportare azioni

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato;

- c) costituire un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza) che possieda requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità ed onorabilità, e la competenza per vigilare sull'effettività del modello, per svolgere attività di disamina continuativa in merito all'adeguatezza dello stesso;

In quest'ottica la Società ha avviato le seguenti attività:

- ha proceduto, avvalendosi di uno specifico supporto di consulenza alla rivelazione degli ambiti aziendali e delle attività che risultano potenzialmente interessate dalle casistiche di reati giungendo ad una mappatura delle aree aziendali a rischio, identificando i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio.
- ha avviato un'analisi dei rischi potenziali o sono state mappate le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate.
- utilizzerà le predette attività di *risk assessment* anche ai fini del Piano di prevenzione della Corruzione ex legge 190/2012.
- Ha analizzato l'implementazione normativa tra i reati presupposto dei reati di natura fiscale e tributaria, ricavandone che le condotte di detti reati non costituiscono rischio rilevante nel caso di specie e, quindi, non sono oggetto di specifica partizione speciale né di assunzione nel gruppo dei reati presupposto della Società.

1.13 Aggiornamento del Modello

L'aggiornamento del Modello consegue, oltre che da cambiamenti strettamente connessi con la Società, anche dalle prescrizioni previste dalla Legge.


2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 Composizione e nomina del Presidente e dei componenti

Il Decreto 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un "Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo ed ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Da quanto sopra premesso, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

La genericità del concetto di "*Organismo dell'ente*" riportato dall'art 6, comma 1 del Decreto giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici, con l'obiettivo primario di garantire l'efficacia e l'effettività dell'azione di controllo.


Per una corretta configurazione dell'Organismo è necessario, valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

L'Organo Amministrativo provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza e del suo Presidente, il quale ha il compito di provvedere all'espletamento delle formalità concernenti la convocazione, la fissazione degli argomenti da trattare e lo svolgimento delle riunioni collegiali.

Al riguardo è forte convincimento dell'Organo Amministrativo che, ai fini della scelta dall'Organismo di Vigilanza, sia opportuno valutare i seguenti elementi che devono caratterizzarne la composizione:

- autonomia ed indipendenza intesi come:
 - possedere autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - non svolgere compiti operativi;
 - avere una collocazione in posizione di diretto riferimento all'Organo Amministrativo;
- professionalità intesa come:
 - possedere adeguate competenze specialistiche;
 - essere dotato di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi di ausili settoriali specializzati;
- continuità di azione da realizzarsi attraverso il supporto di una struttura dedicata.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, da parte dell'Organo Amministrativo, deve essere resa nota a ciascun componente e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà, formalmente comunicato dalla Direzione Generale a tutti i livelli aziendali, mediante la diffusione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti, responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e le finalità della sua costituzione.

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

Avuto riguardo quanto sopra riportato e considerata la struttura organizzativa della Società, l'Organo Amministrativo stabilisce che l'Organismo di Vigilanza dell'Ente debba essere un organo monocratico composto da un membro.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo può avvalersi sia dell'ausilio di altre funzioni interne che di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Avuto riguardo alle specifiche funzioni di Organismo di Vigilanza, si ribadisce che è rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo in termini di composizione e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consigliare, le modifiche e/ o integrazioni ritenute necessarie.

Le regole per il funzionamento dell'Organismo sono formalizzate in apposito **regolamento**, contenente anche le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

2.2 Requisiti di professionalità e di onorabilità

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale atto a pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.


E' necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza siano dotati delle seguenti:

a) Competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di controllo interno;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

b) Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

I requisiti professionali e personali di cui sopra devono essere periodicamente verificati dall'Organo Amministrativo, mediante valutazione del Curriculum Vitae di ciascun/dell'unico membro e della condotta durante la posizione ricoperta, per garantirne la sussistenza per l'intera durata dell'incarico conferito.

2.3 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità

Affinché l'Organismo possa adeguatamente ed efficacemente adempiere ai propri compiti, è necessario che ne sia garantita l'autonomia, l'indipendenza e la professionalità.

A tale scopo, i componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né dovranno essere coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, l'Organo Amministrativo, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo Amministrativo deve revocare il mandato.


2.4 Durata in carica e sostituzione dei membri

La permanenza in carica dei componenti ha durata triennale.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato nei casi di sopravvenuta ineleggibilità ed incompatibilità previsti dal precedente paragrafo o per giusta causa, e mediante un'apposita delibera dell'Organo Amministrativo.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- inosservanze gravi delle disposizioni dell'ente;
- mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a due riunioni consecutive dell'Organismo;
- interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

- attribuzione ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- il venir meno dei requisiti di onorabilità e professionalità;
- un grave inadempimento dei doveri propri dei componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti dell'Organismo per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.


Nei casi sopra descritti, l'Organo Amministrativo provvederà contestualmente alla revoca, o comunque senza ritardo, a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvederà a nominare contestualmente un nuovo Organismo, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'Organo Amministrativo, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre, sentito il Revisore Unico, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi membri e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso di almeno 3 mesi), previa motivata comunicazione all'Organo Amministrativo per iscritto, con copia conoscenza agli altri componenti ed al Revisore Unico.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

dell'Organismo, l'Organo Amministrativo provvede a deliberare, senza ritardo, la nomina del sostituto.

2.5 Obblighi di diligenza e riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, o l'unico soggetto in caso di Organo monocratico, devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso. Assicurano, inoltre, la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi, e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.lgs. 231/01. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.


L'inosservanza dei suddetti obblighi da parte di un membro deve essere tempestivamente comunicata dall'altro membro dell'Organismo all'Organo Amministrativo per le opportune deliberazioni.

2.6 Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Con l'adozione del presente Modello e con la conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza a quest'ultimo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e sul relativo aggiornamento.

All'Organismo di Vigilanza è affidato in particolar modo il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte degli Organi della Società, dei Dipendenti, dei soggetti terzi, attivando ove opportuno il processo sanzionatorio;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/ o normative, nonché al verificarsi di violazioni significative e/ o ripetute del Modello medesimo.

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

Ai fini dello svolgimento delle proprie attività, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere liberamente ad ogni informazione, documentazione e/o dato, ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, presso qualsiasi unità organizzativa della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo; promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al Sistema disciplinare interno;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

2.7 Responsabilità

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, o l'unico per l'organo monocratico, sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione all'Organo Amministrativo dell'ente.


Agli eventuali comportamenti negligenti e/o imperizie da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, si applicano le sanzioni previste dal sistema disciplinare.

2.8 Dotazione finanziaria dell'Organismo di Vigilanza

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

L'Organismo è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.

L'Organo Amministrativo della Società provvede ad attribuire all'Organismo una dotazione finanziaria annuale, che potrà essere impiegata per le spese che lo stesso dovesse eventualmente sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

2.9 Obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede all'art 6, secondo comma – lettera d), specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi sono concepiti quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e consentire l'accertamento a posteriori delle cause che ne hanno pregiudicato la capacità preventiva e reso possibile la sua eventuale violazione o, nei casi più gravi, il verificarsi del reato.


Devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/ dati/ notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/ o da questi richieste alle singole strutture dell'ente; allo scopo, le funzioni riferiscono all'Organismo di Vigilanza riguardo all'attività svolta ed ai risultati raggiunti;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi, ed attinente l'attuazione e/ o la violazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- -provvedimenti e/ o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate all'ente dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture della Società nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In merito alle segnalazioni e alle comunicazioni che le strutture operative devono effettuare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si rimanda ad una specifica delibera del medesimo Organismo che viene adottata in materia di flussi di reporting nella prima riunione utile.

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente documento è custodito per un periodo di 10 anni in un apposito archivio (informatico e/ o cartaceo) predisposto a cura dell'Organismo di Vigilanza, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

2.10 Rendicontazione e comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo trasmette annualmente, per l'approvazione, all'Organo Amministrativo il piano nel quale sono definite e programmate le attività di verifica e controllo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente all'Organo Amministrativo della Società, presentando una relazione contenente la valutazione di sintesi circa l'adeguatezza del proprio Modello. Tale relazione, inviata in copia al Revisore Unico, di norma indica le attività svolte (aggiornamento Modello, verifiche della corretta attuazione, formazione erogata, ecc) e i relativi risultati.

L'Organismo, inoltre, può rivolgere comunicazioni e richiedere chiarimenti al Revisore Unico di ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.


3 SISTEMA DISCIPLINARE

3.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello Organizzativo e Gestionale, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale. L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla segnalazione alla Direzione Generale, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate del Modello Organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo al C.M.G. Costruzioni Manutenzioni Generali Srl.

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

Successivamente, la Direzione Generale provvede all'accertamento ed alla contestazione delle infrazioni e all'applicazione di sanzioni disciplinari, con le medesime modalità con cui viene applicato il sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo.

3.2 Misure nei confronti del personale dipendente

Il personale dipendente del C.M.G. Costruzioni Manutenzioni Generali Srl è tenuto al rispetto di quanto disposto nel Modello Organizzativo e Gestionale e nel Codice di Etico.


Ai fini dell'applicazione del provvedimento sanzionatorio vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per l'Ente del comportamento illecito.


3.2.1 Tipologie di sanzioni

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal contratto Collettivo Nazionale applicato e comunque nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300 del 30.05.1970 (Statuto dei Lavoratori).

In particolare, l'inosservanza, da parte dei lavoratori dipendenti, delle disposizioni del codice etico nonché delle disposizioni e delle procedure previste da questo Modello Organizzativo può dar luogo, a seconda della gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

 CMG COSTRUZIONI MANUTENZIONI GENERALI S.R.L.	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

SANZIONI	
Richiamo verbale o ammonizione scritta	<p>Incorre in tali provvedimenti il lavoratore dipendente che violi le disposizioni e le procedure previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione delle informazioni prescritte, di svolgere i necessari controlli, ecc.) o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle relative prescrizioni stabilite dal Modello</p>
Multa	<p>Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che violi più volte quanto previsto dal presente Modello ovvero, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta non osservanza delle disposizioni della C.M.G. Srl</p>
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	<p>Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, violi le disposizioni e le procedure previste dal presente Modello ovvero adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso od ancora esegua, in ogni caso, atti contrari all'interesse della C.M.G. Srl, arrecando danni allo stesso o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni.</p>
Licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto	<p>Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello con compimento diretto di un reato sanzionabile secondo il DLGS 231/2001, configurando con tale suo comportamento la determinazione di un danno rilevante (non necessariamente solo economico) o di una situazione di notevole pregiudizio per la C.M.G. Srl.</p>
Licenziamento senza preavviso	<p>Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente e deliberatamente in violazione a quanto previsto dal presente Modello (fraudolenza) e tale da determinare la concreta e fattiva applicazione a carico dell'Ente delle misure previste dal DLGS. 231/01, dovendosi obiettivamente ravvisare in ciò un comportamento tale da farne venire meno il</p>

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

	rapporto fiduciario con la C.M.G. Srl.
--	--

3.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione. Sarà, quindi, il Consiglio di Amministrazione a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, nel rispetto della normativa vigente.

3.4 Misure nei confronti degli amministratori e dei revisori


In caso di grave violazione di una o più prescrizioni di questo Modello da parte di Amministratori o Revisori, tale da configurare un notevole inadempimento e tanto più in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, l'Assemblea adotta le opportune iniziative previste dalla normativa vigente assumendo i provvedimenti che ritiene, in concreto, più opportuni (ad es. la sfiducia o, nei casi più gravi, ad esempio, un'azione di responsabilità).

Analoghi principi valgono per qualsiasi rapporto di collaborazione con qualunque persona investita di cariche sociali.

3.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni


Per sanzionare i comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello posti in essere da collaboratori esterni (consulenti/partner tecnici, collaboratori a progetto, etc.) è necessario provvedere a inserire una apposita clausola contrattuale nelle lettere di incarico in cui sia prevista la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui dal comportamento del collaboratore discendano danni concreti per l'Ente.

La clausola risolutiva dovrà essere sottoposta a doppia firma ex art. 1341 e successivi del codice civile e, in caso di accertata violazione del Modello, il legale rappresentante dell'Azienda dovrà provvedere alla comunicazione della risoluzione, con raccomandata a/r. o pec, avente efficacia dalla data di ricevimento.

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

4 GLOSSARIO

Aree a rischio	Tutte quelle aree in cui opera il CMG Costruzioni Manutenzioni Generali Srl ed in cui può delinarsi in termini effettivi e concreti il rischio di commissione dei reati in predicato nel D.Lgs. 231/2001
Codice etico	Definisce l'insieme dei principi di condotta che rispecchiano particolari criteri di adeguatezza, coerenza, opportunità e correttezza in riferimento al contesto culturale, sociale e professionale in cui opera il CMG Costruzioni Manutenzioni Generali Srl
Collaboratori esterni	Comprendono i consulenti, i partner ed i fornitori
Consulente	Soggetto che agisce per conto e su incarico del CMG COSTRUZIONI MANUTENZIONI GENERALI SRL in funzione di un contratto o di un mandato e comunque di qualsiasi altro rapporto di collaborazione professionale
Destinatari	Tutti i dipendenti della C.M.G. ed i collaboratori esterni
Dipendenti	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la C.M.G.
DLGS 231/2001	Il Decreto Legislativo 231 del 08.06.2001 incluse tutte le successive modifiche e disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità
Fornitori	Soggetti che forniscono beni e servizi non professionali a C.M.G. e che non rientrano nella definizione di partner
Esponenti aziendali	Amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti, quadri e dipendenti della C.M.G. Srl
Incaricato di pubblico servizio (art. 358 del C.P.)	Colui il quale, a qualunque titolo, svolge un pubblico servizio. Per pubblico servizio è da intendersi un'attività disciplinata allo stesso modo della pubblica funzione, ma per l'incaricato non è previsto l'esercizio di poteri autoritativi o certificativi
Linee Guida	Linee Guida definite da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate in data 7 marzo 2002 ed aggiornate il 31 Marzo 2008.
Modello organizzativo	Insieme delle procedure e degli strumenti che CMG ha adottato nella propria organizzazione aziendale, ragionevolmente idonei ad assicurare la prevenzione dei reati di cui al DLGS 231/2001
Organismo di vigilanza ("O.d.V.")	Organismo interno preposto al controllo ed alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello oltre che del suo aggiornamento

 CMG COSTRUZIONI MANUTENZIONI GENERALI S.R.L.	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001	Prima Edizione
	PARTE GENERALE	2022

Partner	Controparti contrattuali con cui la CMG giunga a definire una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente definita e regolata
Procedura o Protocollo	Documento di attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione. Può sancire regole e principi di carattere generale (norme di comportamento, sanzioni disciplinari, principi di controllo interno, formazione del Personale) oppure riguardare specifiche aree a rischio (descrizione del processo, reati potenziali associabili, elementi di controllo applicabili, regole specifiche di comportamento, flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza)
Pubblica amministrazione	L'intera pubblica amministrazione inclusi i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio
Pubblico ufficiale (art. 357 del C.P.)	Il soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione della volontà della P.A. per mezzo di poteri autoritativi o certificativi
Reato	Gli specifici reati a cui si applica la disciplina introdotta dal DLGS nr. 231/2001 sulle responsabilità amministrative delle società e degli enti
Rischio	potenziale effetto negativo su un bene che può derivare da determinati processi in corso o da determinati eventi futuri.
Sistema Disciplinare	Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione
Soggetti in Posizione Apicale	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, a prescindere dalla qualifica contrattuale. (si veda anche art. 5 - lettere a) e b) del DLGS nr. 231/2001)
Soggetti Sottoposti	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto