

+ COMPETENCE INDUSTRY MANUFACTURING 4.0

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI
SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

Aggiornamento	Data	Approvazione
<i>Prima adozione</i>	22/10/2021	Consiglio di Amministrazione
<i>Rev 01</i>	13/10/2023	Consiglio di Amministrazione

INDICE

PARTE GENERALE.....	3
PARTE SPECIALE A	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
1. <i>Finalità.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
2. <i>Le “aree sensibili” ai fini del D.lgs. 231/01.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
3. <i>Divieti</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
4. <i>Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
PARTE SPECIALE B.....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
1. <i>Finalità.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
2. <i>Le “aree sensibili” ai fini del D.lgs. 231/01.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
3. <i>Divieti</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
4. <i>Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
PARTE SPECIALE c.....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
1. <i>Finalità.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
2. <i>Le “aree sensibili” ai fini del D.lgs. 231/01.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
3. <i>Divieti</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
4. <i>Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
PARTE SPECIALE D.....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
PARTE SPECIALE E.....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
PARTE SPECIALE F.....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
2. <i>Le “aree sensibili” ai fini del D.lgs. 231/01.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
3. <i>Divieti</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
4. <i>Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
PARTE SPECIALE G.....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
PARTE SPECIALE H.....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
PARTE SPECIALE i.....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
PARTE SPECIALE L	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
PARTE SPECIALE M.....	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

PARTE GENERALE

1 QUADRO NORMATIVO

1.1 LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

La “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato” è stata introdotta nell’ordinamento italiano con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300.

Tale Decreto trova origine in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Le disposizioni del D.lgs. 231/2001 si applicano sia agli enti forniti di personalità giuridica che alle società e associazioni che ne sono prive. Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità dell’ente viene connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati-presupposto (art. 5 del D.lgs. 231/2001) e l’ente è punibile quando il reato è commesso:

- da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “apicali”);
- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. “sottoposti”).

Tali soggetti devono aver agito nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, lo stesso si realizza laddove la condotta illecita sia posta in essere con l’intento di far conseguire un beneficio alla società o all’ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato raggiunto.

Alternativamente la responsabilità può ricadere sulla persona giuridica ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare quest’ultima, le abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” economico o di altra natura.

La responsabilità amministrativa dell’ente è invece esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è comunque autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Ai sensi dell’art. 8, comma 1, la responsabilità dell’ente sussiste anche quando:

- a) l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall’ammnistia.

La responsabilità amministrativa dell’ente è collegata alla commissione – da parte dei soggetti di cui sopra – degli specifici reati presupposto previsti dal Decreto.

Tale responsabilità può essere tuttavia esclusa ai sensi dell’art. 6, comma 1, del Decreto se:

- 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

1.2 REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità degli enti è circoscritta ad un elenco tassativo di fattispecie.

Al momento dell'entrata in vigore, il Decreto prevedeva unicamente i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno gradualmente allargato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies e 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies e 25-duodevicies del D.Lgs. 231/2001, nonché dalla L. 146/2006.¹

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)
Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)
Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
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 (art. 25-quater)
Infibulazione femminile (art. 25-quater.1)
Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
Market abuse (art. 25-sexies)

¹ L'articolo 23 del D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio (art. 25-octies)
Delitti a tutela degli strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies)
Induzione a non rendere dichiarazioni (art. 25-decies)
Reati ambientali (art. 25-undecies)
Impiego di lavoratori irregolari (art. 25-duodecies)
Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)
Reati tributari (art 25-quinquiesdecies)
Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
Delitti a tutela del patrimonio e dei beni culturali (art. 25-septiesdecies e art. 25-duodevicies)

1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 commessi all'estero. I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

1.4. SISTEMA SANZIONATORIO

Allorché la responsabilità dell'ente venga accertata, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono comminabili ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria**, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può variare da un minimo di 100 quote (pari ad un minimo di € 25.800) ad un massimo di 1000 quote (pari ad un massimo € 1.549.000) (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e, nei casi di reati contro la P.A. come previsto dalla L. 3/2019, di durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso dai soggetti apicali, e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se è stato commesso dai sottoposti (con la precisazione, all'art. 25 del DLgs. 231/2001, che tali sanzioni interdittive sono, invece, diminuite, se prima della sentenza di primo grado l'ente si è adoperato efficacemente per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi) che, a loro volta, possono consistere 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Si precisa che le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in sede cautelare, nel corso delle indagini preliminari o comunque prima della sentenza definitiva di condanna.

1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto prevede una specifica forma di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato misure organizzative idonee a prevenire la commissione dei "reati presupposto" da parte dei soggetti "apicali" o "sottoposti" che operano nel suo interesse o vantaggio.

La presenza di un'adeguata organizzazione rappresenta, infatti, misura e simbolo di diligenza dell'ente nello svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio della commissione dei "reati presupposto" previsti dal Decreto.

La verificata sussistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione di impresa esclude, pertanto, la "colpa in organizzazione" dell'ente e fa venir meno la necessità di sanzionarlo mediante l'applicazione delle citate sanzioni.

L'art. 6 comma 2 e gli ultimi due commi dell'articolo 7 del Decreto stabiliscono i criteri generali per la realizzazione di un tale Modello di Organizzazione e Gestione, tanto nel rilievo contenutistico quanto nel rilievo funzionale; L'art. 6 comma 2 prevede che per poter essere considerato efficace il Modello Organizzativo (di seguito anche "Modello") deve:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora, invece, il reato venga commesso dai soggetti indicati all'art. 7: *“l'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”* mentre *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.”*

Infatti, in riferimento alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione dell'ente, nonché al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività sociali nel rispetto della legge e, inoltre, misure atte a rilevare ed eliminare tempestivamente le circostanze di rischio. Inoltre, la sua efficace attuazione richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando vengono rilevate significative violazioni delle prescrizioni oppure quando intervengono mutamenti normativi nell'organizzazione o nell'attività dell'ente stesso;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione.

Ulteriori indicazioni utili alla costruzione dei Modelli Organizzativi sono le linee guida delle associazioni di categoria, e in particolare le linee guida predisposte da Confindustria.²

Infine, se l'adozione di un Modello avvenisse dopo il verificarsi di un fatto illecito all'interno dell'ente, in violazione dei precetti di cui al D.Lgs. 231/2001, la stessa può essere valutata in sede di giudizio come circostanza attenuante, e andrà perciò a mitigare il trattamento sanzionatorio conseguente dall'illecito.

² Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, aggiornate al 2021.

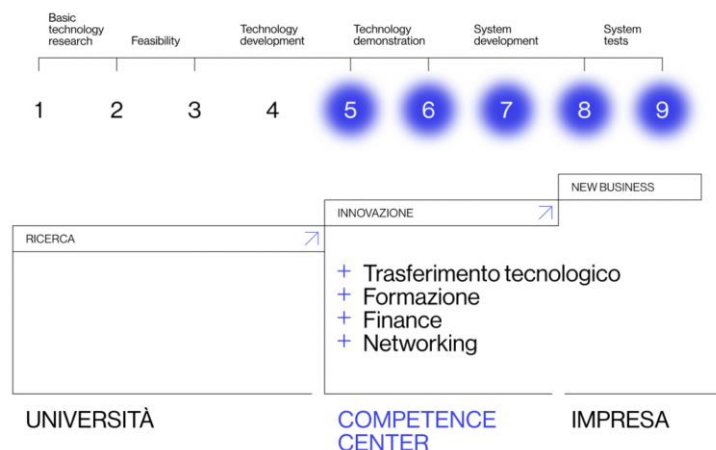
2 ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO IN CIM4.0

2.1 ATTIVITÀ DI CIM 4.0 S.C.A.R.L

CIM4.0 S.c.a.r.l. (di seguito anche “CIM4.0”) intende essere un supporto strategico e operativo per le imprese manifatturiere orientate alla digitalizzazione dei processi industriali nell’ottica dell’Industria 4.0 (dalla progettazione alla produzione, dall’R&D alla *Supply chain*, dalla sicurezza alla Blockchain).

Obiettivo di CIM4.0 è contribuire in modo decisivo, a livello locale e nazionale, all’accelerazione del processo di trasformazione di una porzione rilevante del sistema produttivo italiano, con particolare attenzione alle Piccole Medie Imprese (PMI), proponendosi come polo integrato di riferimento per ciò che riguarda la diffusione di competenze e buone pratiche, anche con azioni di formazione ed esperienze sul campo, in settori tecnologici ed ambiti industriali. CIM4.0 si fonda sul concetto di “linee pilota”, o linee dimostrative di manifattura. Grazie ai propri partner industriali (23 grandi imprese) e due grandi centri di ricerca per le competenze tecnico-scientifiche (Politecnico e Università di Torino) CIM4.0 è stato dotato, sin dalla sua costituzione, di due “linee pilo-ta”, tramite cui è sostenuta la maturazione tecnologica di processi e prodotti innovativi, consegnando alle imprese (in particolare, le PMI) una struttura in grado di semplificare e rendere più competitivo l’approccio ai nuovi mercati.

CIM4.0 focalizza la propria attività partendo dal Technology Readiness Level³ (TRL) 5 e sviluppandone valori sino al 9, come di seguito riassunto:



Compito dell’organizzazione, attraverso l’attivazione di “pilot lines” o linee dimostrative di manifattura, è supportare la maturazione tecnologica di processi e prodotti innovativi, consegnando alle imprese una struttura in grado di semplificare e rendere più competitivo l’approccio ai nuovi mercati.

A integrazione di quanto sopra, l’oggetto sociale di CIM4.0 prevede quanto segue:

la società non ha scopo di lucro, bensì consortile ed ha lo scopo di contribuire, a livello locale e nazionale, all’accelerazione del processo di trasformazione di una porzione rilevante del sistema produttivo, proponendosi come polo integrato di riferimento per ciò che riguarda a diffusione di competenze e buone pratiche, anche con azioni di formazione ed esperienze sul campo, in settori tecnologici ed ambiti industriali propri del territorio piemontese e di altre regioni italiane. In specie la società ha come oggetto:

³ Il TRL si può tradurre con Livello di Maturità Tecnologica, indica una metodologia per la valutazione del grado di maturità di una tecnologia

- a) la realizzazione di servizi di orientamento e formazione alle imprese inerenti alle direttrici di sviluppo impresa 4.0;
- b) la realizzazione di supporto e servizi per l'attuazione di progetti di innovazione inerenti alle direttrici di sviluppo impresa 4.0;
- c) lo svolgimento di attività di innovazione industriale e maturazione tecnologica per il trasferimento di soluzioni tecnologiche e l'innovazione nei processi produttivi e/o nei prodotti e/o nei modelli di business e/o nei modelli di organizzazione del lavoro e di qualità del lavoro derivanti dallo sviluppo;
- d) attività di adozione e diffusione delle tecnologie in ambito 4.0 nel settore dell'advanced manufacturing (in particolare inerenti a tematiche come l'additive manufacturing, il laser-based manufacturing, il word class manufacturing, con i relativi aspetti inerenti a materiali, industry internet of thing, intelligenza artificiale, cyber security e energia, modelli di business), in coerenza con il quadro degli interventi del piano nazionale impresa 4.0.

L'attività della società si rivolge a soci e terzi sulla base di principi di imparzialità e non discriminazione.

La società per il raggiungimento dell'oggetto, potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali ed immobiliari, e, inoltre potrà compiere, in via non prevalente e del tutto accessoria e strumentale, e comunque con espressa esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico, operazioni finanziarie e mobiliari, concedere fidejussioni, avalli, cauzioni, garanzie anche a favore di terzi, purché per operazioni rientranti nell'oggetto consortile, nonché assumere, solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento, sia direttamente sia indirettamente, partecipazioni in altri consorzi, enti o società italiane ed estere aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio nel rispetto, per analogia, delle prescrizioni di cui all'art. 2361 del codice civile.

2.2 GOVERNANCE IN CIM 4.0 S.C.A.R.L

Il sistema di governance di CIM 4.0 è caratterizzato dalla presenza:

- di un'Assemblea dei Soci/Consortiati a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto;
- del Consiglio di Amministrazione incaricato di gestire l'impresa sociale con i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo statuto all'Assemblea dei Soci;
- del Collegio Sindacale, chiamato a vigilare, ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;

2.3 IL CODICE ETICO

CIM4.0 adotta e si adegua ai principi deontologici, di diligenza, correttezza, lealtà e trasparenza del proprio Codice Etico con riferimento non solo alla conduzione della propria attività, ma anche ai rapporti intrattenuti con i terzi.

Il Codice Etico rappresenta l'insieme di quei principi sostanziali la cui osservanza è di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi, l'affidabilità della gestione, la reputazione e l'immagine della Società. In particolare esso:

- esprime l'insieme dei valori e dei principi di condotta ai quali si ispira l'attività dell'ente;
- raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti richiamandone l'osservanza da parte dei soggetti interni all'ente;

- informa i soggetti esterni circa i principi di deontologia aziendale che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte dei propri interlocutori (interni ed esterni all'azienda);
- prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse;
- costituisce un valido codice di comportamento per accrescere la coscienza e la conoscenza della policy della Società da parte dei dipendenti;
- da solo non può determinare l'esonero di responsabilità per l'ente ma rappresenta un riferimento interpretativo per la corretta applicazione del modello organizzativo.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CIM4.0

L'adozione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, oltre a rappresentare una possibile esenzione dalla responsabilità della Società nel caso della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto stesso, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei soci, dipendenti, clienti e fornitori.

L'implementazione del sistema di controllo sull'attività svolta, permette di regolamentare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ritiene che l'adozione e l'attuazione del Modello, unitamente all'adozione di un Codice Etico, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione per i dipendenti e i collaboratori della Società stessa e per tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (fondatori, amministratori, utenti, consulenti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni e terzi in genere con cui la Società intrattiene rapporti).

L'adozione del Modello, infatti, è volta:

- a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio);
- a consentire alla Società, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, di prevenire o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

3.1 MAPPATURA DEL RISCHIO

Per le ragioni anzidette, è stato avviato un processo di adozione del Modello Organizzativo che ha dato vita al presente documento e che costituisce un ulteriore passo verso lo sviluppo di un sistema di gestione, controllo e organizzazione sempre più strutturato.

Il suddetto processo ha preso avvio da un'accurata attività di "mappatura" dei rischi esistenti, effettuata tramite l'analisi della documentazione societaria e attraverso la realizzazione di interviste nei confronti dei legali rappresentanti e dei responsabili delle c.d. aree sensibili. Inoltre è stata condotta un'attività di *Risk Assessment* volta alla valutazione dell'esistente sistema di controllo, ossia a titolo esemplificativo: (i) delle procedure aziendali in essere, (ii) della segregazione dei compiti, (iii) della tracciabilità delle operazioni, (iv) dei livelli autorizzativi.

Il Modello è comunque un documento "dinamico", pertanto, la sua attuazione si svilupperà anche in un momento successivo all'adozione attraverso l'implementazione progressiva delle procedure specifiche relative alle singole aree di rischio.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto, oltre che delle indicazioni del Decreto, di quanto precisato nelle Linee Guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede infatti che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati?"*.

3.2 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO

CIM4.0 adotta tramite apposita delibera del Consiglio di Amministrazione il presente Modello, redatto sulla base delle linee guida ispiratrici del Codice Etico e dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalla società stessa.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendersi necessarie in conseguenza di (in via esemplificativa e non esaustiva):

- ❖ modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ❖ cambiamenti delle aree di business;
- ❖ modifiche normative;
- ❖ risultanze dei controlli;
- ❖ significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Consiglio di Amministrazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza⁴ (di seguito anche OdV), dandone atto nella prima riunione utile.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza. Le procedure aziendali non sono formalmente parte integrante del Modello ma ne garantiscono l'efficace attuazione e perciò operano in costante riferimento ai protocolli previsti nelle Parti Speciali.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. Ogniqualvolta una procedura venga aggiornata, occorre trascrivere in calce alla stessa, la data del nuovo aggiornamento.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

Per quanto riguarda le procedure espressamente richiamate dai protocolli delle Parti Speciali del presente Modello, si farà riferimento all'ultimo aggiornamento delle stesse debitamente documentato.

3.3 DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc);
- i soggetti che esercitano funzioni di direzione, gestione e controllo della Società anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati in altre società o all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

⁴ Si veda Capitolo 4.

3.4 REATI RILEVANTI DI CIM4.0

In relazione all'attività specifica e alla struttura di CIM4.0 sono stati individuati quali reati che potrebbero concretamente verificarsi (reati rilevanti e residuali) i seguenti:

REATI RILEVANTI
Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)
Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)
Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)
Reati societari (art. 25-ter)
Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio (art. 25-octies)
Reati ambientali (art. 25-undecies)
Reati tributari (art 25-quinquiesdecies)

REATI RESIDUALI
Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
Induzione a non rendere dichiarazioni (art. 25-decies)
Impiego di lavoratori irregolari (art. 25-duodecies)
Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

Si è ritenuto che, in merito a taluni reati, la specifica attività svolta dalla Società **non** presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa. In particolare non si sono ritenuti rilevanti:

- ❖ Falsità in monete, strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- ❖ Terrorismo (art. 25-quater)
- ❖ Mutilazione organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
- ❖ Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- ❖ Market Abuse (art. 25-sexies)
- ❖ Diritto d'autore (art. 25-novies)

- ❖ Discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 25-*terdecies*)
- ❖ Frode sportiva (art. 25-*quaterdecies*)
- ❖ Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* e art. 25-*duodevicies*)

3.5 ATTIVITÀ SENSIBILI DI CIM4.0

Una volta individuate quelle fattispecie contro le quali deve indirizzarsi il sistema di organizzazione, gestione e controllo, sono state esaminate le attività e i processi che all'interno di CIM4.0 possono dare vita o occasione alla commissione di tali violazioni.

A seguito dell'analisi del potenziale profilo di rischio all'interno della Società, è stato attribuito a ciascuna attività "sensibile" e/o processo "strumentale" un differente grado di rischiosità (alto, medio o basso), assegnato sulla base di una valutazione qualitativa espressa tenendo conto dei seguenti fattori:

- frequenza di svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei Reati nello svolgimento dell'attività;
- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del Reato Rilevante ipotizzato.

Non sono da considerare quindi solo le attività dirette ma anche quelle strumentali.

In considerazione delle peculiarità del business aziendale di CIM4.0, del contesto operativo esistente e della struttura organizzativa e di controllo adottata, vengono di seguito sintetizzate le aree sensibili rispetto ai reati individuati come rilevanti o residuali:

	art. 24 e 25	art. 24-bis	art. 24-ter	art. 25-bis.1	art. 25-ter	art. 25- septies	art. 25- octies	art. 25-octies 1	art. 25-decies	art. 25-undecies	art 25 - quaterdecies	art 25 - quinqies decies	art 25 - sexiesdecies
AREA SENSIBILE	Pubblica Amm.ne (inclusa corruzione tra privati)	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Criminalità Organizzata e Reati transnazionali	Industria e Commercio	Reati societari	SSL	Ricettazione / Ricebbero / Autoricel.	Strumenti di pagamento diversi dai contanti	Induzione a non rendere dichiarazioni	Reati Ambientali	Frode sportiva	Reati tributari	Contrabbando
Finance	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓
CEO	✓				✓				✓			✓	
Human Resources	✓		✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	
Finanziamenti pubblici - Innovation Venture Lab	✓		✓		✓		✓					✓	
Sicurezza						✓							
Ambiente										✓			
Sistema IT		✓											
Sales & Marketing	✓	✓		✓	✓							✓	
Aree Operative (Education & Academy, Additive Manufactory, Digital Factory)	✓	✓		✓	✓		✓					✓	

Alla luce delle aree sensibili individuate, vengono ulteriormente dettagliate le singole attività svolte all'interno di ciascuna area e vengono correlate ai rischi-reato e alle relative sezioni della Parte Speciale:

		art. 24 e 25	art. 24-bis	art. 24-ter	art. 25-bis.1	art. 25-ter	art. 25- septies	art. 25-octies	art. 25-octies 1	art. 25- decies	art. 25- undecies	art. 25- duodecies	art 25 - quingies decies	art 25 - sexiesdec ies
AREE SENSIBILI	PROCESSO SENSIBILE	Politica Antiriciclaggio e lotta alla corruzione tra privati	Dati Informatici e trattamento illecito di dati	Scandali e Dazi Doganali e Reati transnazionali	Banche e Commercio	Reati societari	SSL	Reati fiscali / Riciclaggio / Antiriciclaggio	Strumenti di pagamento diversi dai contanti	Indagini e sanzioni e dichiarazioni	Reati Ambientali	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Reati tributari	Contabando
Parti Speciali		A	B	C	D	E	F	G	G	H	I	L	M	M
Finanze	Gestione della contabilità generale (fatturazione passiva/attiva, incassi/pagamenti, archiviazione documentazione, gestione insoluti e scadenziario fornitori)	✓		✓		✓		✓	✓				✓	✓
	Gestione delle risorse finanziarie (Flussi di cassa o di tesoreria o gestione di cassa contante) inclusi rapporti con le Banche e gli Istituti Finanziari	✓		✓		✓		✓	✓				✓	
	Rendicontazione costi per il Ministero dello Sviluppo	✓				✓							✓	
	Predisposizione e trasmissione dei dati ai fini del bilancio di esercizio					✓		✓					✓	
	Gestione fornitori (ricerca, selezione, qualificazione, valutazione e gestione delle trattative)	✓		✓		✓		✓					✓	✓
	Gestione Albo Fornitori	✓				✓		✓			✓			
	Gestione acquisti	✓				✓							✓	
	Rendicontazione progetti (diversi da quelli finanziati) e rapporti con i valutatori esterni	✓		✓		✓							✓	
	Verifica rendicontazione delle imprese fruitrici dei servizi finanziati	✓				✓							✓	
	Report circa i finanziamenti pubblici (valutazione e monitoraggio ex L. 266/97)	✓				✓							✓	
Amministrazione, contabilità e bilancio (valutazioni e stime di poste di bilancio, rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti sociali, aggiornamento del piano dei conti)	✓		✓		✓		✓					✓		
Gestione dei versamenti delle imposte e delle compensazioni di crediti di imposta								✓				✓		
CEO	Gestione (i) di verifiche e/o ispezioni da parte di soggetti pubblici; (ii) procedimenti dinnanzi al Giudice di Lavoro; (iii) procedimenti giudiziari e stragiudiziari; (iv) procedimenti transattivi; (v) della definizione in via transattiva delle vertenze indotte nei confronti dei lavoratori	✓								✓				
	Spese di rappresentanza	✓											✓	
	Finanziamento borse di studio per dottoranti e ricercatori	✓				✓				✓				
	Gestione acquisti	✓				✓							✓	
	Gestione dei rapporti con P.A. e Autorità Fiscali	✓								✓			✓	
Human Resources	Ricerca, selezione, assunzione del personale dipendente	✓		✓		✓	✓					✓		
	Gestione trasferte e rimborsi spese	✓				✓		✓				✓		
	Gestione del personale (comprese categorie protette e personale extracomunitario) e avanzamenti di carriera	✓				✓				✓		✓		
	Riconoscimento di bonus ed incentivi	✓				✓				✓				
	Informazione e formazione dei lavoratori						✓							
Finanziamenti pubblici - Innovation Venture Lab	Gestione bandi/sportelli (i.e. preparazione della documentazione, scrittura e pubblicazione del bando)	✓		✓		✓		✓					✓	
	Rendicontazione progetti finanziati e rapporti con i valutatori esterni	✓		✓		✓							✓	
	Gestione finanziamenti come capo progetto e redistribuzione dei finanziamenti	✓		✓		✓		✓					✓	
	Report circa i finanziamenti pubblici (valutazione e monitoraggio ex L. 266/97)	✓				✓							✓	
Sicurezza	Gestione infortuni sul lavoro						✓							
	Elaborazione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi)						✓							
	Informazione e formazione dei lavoratori						✓							
Ambiente	Gestione rifiuti/smaltimento toner e stampanti										✓			
	Gestione scarichi idrici ed emissioni atmosferiche										✓			
	Inquinamento acustico ed elettromagnetico nonché rumore esterno										✓			
Sistema IT	Utilizzo dei sistemi informativi - gestione profili utente e del processo di autenticazione		✓											
	Gestione e protezione fisica dei dati, della postazione di lavoro e delle reti		✓											
	Adempimenti in materia GDPR/Privacy per la tutela dei dati personali su supporti informatici (predisposizione DPS)		✓											
	Gestione infrastrutture (es. sicurezza della rete aziendale; accesso fisico alla sala server; ecc.)		✓											
Sales & Marketing	Analisi dei fabbisogni societari (formazione e bandi)	✓				✓								
	Gestione piattaforma per la formazione		✓											
	Gestione omaggi	✓				✓							✓	
	Gestione delle attività di promozione e pubblicità dell'immagine della Società				✓									
Aree Operative (Education & Academy, Additive Manufactory, Digital Factory)	Gestione piattaforma per la formazione	✓	✓											
	Valutazione tecnica degli acquisti	✓				✓		✓					✓	
	Progettazione, sviluppo produzione ed erogazione di prodotti e servizi				✓									
	Gestione del Cliente	✓												

3.6 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di:

- **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del Modello adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.
- **Parti Speciali**, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono quelle di seguito riassunte.

Parte Speciale	Riferimento normativo	Fattispecie di reato 231
A	Art. 24 e 25	Pubblica Amministrazione
B	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
C	Art. 24-ter	Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali
D	Art. 25-bis1	Industria e Commercio
E	Art. 25-ter	Reati societari (inclusa corruzione tra privati)
F	Art. 25-septies	Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
G	Art. 25-octies Art. 25-octies.1	Ricettazione / Riciclaggio / Autoriciclaggio e tutela degli strumenti di pagamento diversi dai contanti
H	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni
I	Art. 25-undecies	Reati Ambientali
L	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
M	Art. 25-quinquiesdecies Art. 25-sexiesdecies	Reati tributari e Reati di Contrabbando

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b) –, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D.Lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, 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 controllo: il c.d. Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità.

L'autonomia e l'indipendenza si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

L'onorabilità è assicurata dalla inesistenza, sia al momento della nomina che per tutta la durata dell'incarico, delle cause di ineleggibilità di cui al paragrafo 4.1.

4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, CIM4.0 opta per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'OdV è preposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società avrà una composizione collegiale.

Esso è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce anche la durata della carica e la rieleggibilità per ulteriori mandati e cessa per scadenza del termine del periodo stabilito, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nella prima riunione utile.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza sarà stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, oltre alla verifica delle caratteristiche previste nel punto 4, anche alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza dovranno rilasciare una dichiarazione nella quale attestino l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- la presenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- aver ricoperto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- lo stato di interdizione o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- una sentenza di condanna definitiva, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia e all'estero, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (reati fallimentari);
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, ovvero in materia societaria o tributaria;
 - per un qualunque altro delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a tre anni;
- un provvedimento di applicazione di misure di prevenzione ai sensi del D.Lgs 159/2011, salvi gli effetti della riabilitazione.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico dei soggetti nominati, questi dovranno darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'OdV, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi all'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta; l'omesso svolgimento del numero minimo di riunioni indicato nel Regolamento OdV;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione del contratto di lavoro laddove per i componenti dell'OdV che siano dipendenti della Società.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque deliberare la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di CIM4.0, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo di Vigilanza è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il *follow-up*, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/01;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare periodicamente ai responsabili delle funzioni interessate della Società, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza adotterà un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché il trattamento delle segnalazioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza saranno tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello. L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità –, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Direzioni, Funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Il Consiglio di Amministrazione assegnerà, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza anche tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del budget permetterà all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI E WHISTLEBLOWING

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si suddividono nelle seguenti categorie:

- Ad evento;
- Periodici.

Tali flussi saranno regolati da apposita procedura e saranno oggetto di specifica formazione.

Per quanto attiene i flussi relativi alle funzioni accentrate, sarà il Consiglio di Amministrazione ad effettuare ovvero ad autorizzare la richiesta dell'OdV delle informazioni necessarie.

• REPORT AD EVENTO

Ciascun Destinatario del presente Modello sarà tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico e/o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni").

In particolare, devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:

- (i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- (ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate da CIM4.0;
- (iii) minacce, pressioni, offerte o promesse di danaro o altra utilità, ricevute al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci una persona chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando tale persona ha facoltà di non rispondere;
- (iv) comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie che possono incidere sulle aree sensibili e sui processi a rischio;

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere la Società;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. 231/01;
- report su formazione obbligatoria e su formazione 231.

In particolare, la funzione competente dovrà riferire all'OdV in merito all'applicazione di sanzioni disciplinari erogate a seguito della violazione del presente Modello.

- REPORT PERIODICI

In capo a ciascun responsabile di primo/secondo livello, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richieste o previste dal presente Modello e/o dalle procedure adottate;
- trasmettere i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto.

- FLUSSI PROVENIENTI DA CHIUNQUE VI ABBA INTERESSE

Oltre alle segnalazioni obbligatorie e ai report periodici, qualunque soggetto, interessato o altrimenti coinvolto nell'attività di CIM4.0 può informare l'Organismo di Vigilanza di fatti o di atti che ritenga debbano essere portati all'attenzione di quest'ultimo.

In ogni caso, per tutte le categorie di segnalazione sopra descritte, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta;
- CIM4.0 informa tutti i Destinatari degli obblighi di segnalazione e delle modalità di comunicazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di CIM4.0 o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza di CIM4.0 potrà essere contattato tramite mail dedicata che verrà comunicata a tutti i destinatari del Modello

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

Il componente uscente dell'Organismo di Vigilanza deve provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

4.4 WHISTLEBLOWING

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante le disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. "whistleblowing") anche attraverso l'introduzione di specifiche sanzioni

comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante. Tale normativa è stata ridefinita dal D.lgs. 24/2023⁵ alla luce del quale i Modelli organizzativi devono prevedere (i) canali di segnalazione interna; (ii) l'espreso divieto di ritorsione del segnalante; (iii) un sistema disciplinare che consenta la corretta applicazione della tutela del whistleblower.

Alla luce di tale normativa, la Società ha stabilito che il dipendente che intende segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello potrà contattare direttamente l'Organismo di Vigilanza, attraverso la casella di posta elettronica segnalazioni.whistleblowing@cim40.com

La Società ha altresì previsto la predisposizione di una piattaforma dedicata, conforme a quanto previsto dalla normativa.

La Società rende noto ai propri dipendenti, al Consiglio di Amministrazione e ai membri degli organi sociali nonché terze parti riguardo l'esistenza di detti canali di comunicazione che consentano di far pervenire le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo sempre anche attraverso modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei collaboratori, circa la conoscenza e diffusione degli obiettivi e della serietà con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Oggetto delle segnalazioni possono essere:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, controlli o disposizioni contenute all'interno del Modello o del Codice Etico.

Non saranno in nessun modo considerate le segnalazioni che riportino questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con colleghi.

Le segnalazioni devono quindi contenere elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs 231/2001).

L'Organismo di Vigilanza, per quanto di competenza, valuterà quindi discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui sarà necessario attivarsi ascoltando eventualmente l'autore della presunta violazione; si ricorda inoltre che i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di CIM4.0 o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Potrà essere avviato un procedimento disciplinare nei confronti di coloro che effettuino segnalazioni non veritiere con dolo o colpa grave.

⁵ Il co. 2-bis dell'art. 6 del DLgs. 231/2001 viene sostituito dal seguente: "I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)". Vengono conseguentemente abrogati gli attuali co. 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del DLgs. 231/2001.

4.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.

L'Organismo di Vigilanza riferirà in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- con cadenza annuale, una relazione relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione, per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del reporting annuale saranno affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi della Società cui l'Organismo di Vigilanza riferirà dovranno essere documentati. L'Organismo di Vigilanza curerà la stesura e l'archiviazione della relativa documentazione.

5 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

5.1 PREMESSA

CIM4.0 al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di informazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di informazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

La presa di consapevolezza del Modello è richiesta in prima battuta al Consiglio di Amministrazione e al suo Presidente. Adeguata informativa sarà data anche all'Assemblea dei Consorziati.

5.2 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

5.3 PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

I partners commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni (ivi inclusi stagisti, tirocinanti, tesisti e dottorandi) sono rispettivamente informati, da parte della Società, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati dalla Società.

6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Tali sanzioni si applicano anche nel caso di violazione della normativa a tutela del *whistleblowing* (L. 179/2017), nonché in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione di CIM4.0 al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di CIM4.0 degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati in CIM4.0 e vigenti alla data della violazione.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

In particolare, sono applicabili i seguenti provvedimenti:

- **rimprovero, multa o sospensione** il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello – ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).
- Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:
 - l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;

- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse da CIM4.0;
 - il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
 - il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.
- **licenziamento** il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la qualifica di "gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro" ovvero un atto che provochi a CIM4.0 un grave nocumento morale o materiale ovvero il compimento di "azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro", di cui all'articolo 81 "Licenziamento per mancanze".

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari. Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Consiglio di Amministrazione.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurati al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dall'Amministrazione con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I dirigenti di CIM4.0 nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti applicabile.

Si sottolinea infine come l'adesione dei Dirigenti ai principi e alle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni secondo il D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, la Società, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotterà nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determinerà la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra CIM4.0 e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, è individuata nel licenziamento.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione nell'espletamento delle proprie funzioni, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o *partners* della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento grave e ripetuto degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la costante tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o *partners* della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.5 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

L'adozione – da parte di *partners* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società – di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

6.6 MISURE A TUTELA DEL WHISTLEBLOWING

Qualora all'esito dell'attività di accertamento interno, derivante da una segnalazione, condotta dall'OdV ovvero al termine di un procedimento penale, civile o amministrativo, risulti l'infondatezza di una segnalazione effettuata ai sensi del *paragrafo 4.4.* e risulti altresì che la stessa è stata effettuata con dolo o colpa grave, il segnalante è sanzionato, a seguito di procedimento disciplinare.

Sarà altresì sanzionato chi violi la normativa a tutela del whistleblowing, violando la riservatezza del segnalando e/o attuando misure di ritorsive o discriminatorie vietate ai sensi del D.lgs. 23/2024.

6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Nel caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

