

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CSM (Centro Smistamento Merci) S.r.l.

PARTE GENERALE

REV 2 del 22 aprile 2026

Aggiornamento approvato e adottato con Determina dell'Amministratore Unico del 29 aprile 2026

INDICE:

PREMESSA	2
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE	2
2. ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	2
3. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO	3
4. GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI	4
5. LE SANZIONI	4
6. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	5
7. DESTINATARI	6
8. SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE E SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	6
8.1. Implementazione del Modello Organizzativo	7
8.2. Profili di Rischio di CSM S.R.L.	8
9. ORGANISMO DI VIGILANZA	11
10. SISTEMA DISCIPLINARE e Whistleblowing	12
11. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	17
11.1. La comunicazione iniziale	17
11.2. La formazione	17
12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	18

PREMESSA

CSM - Centro Smistamento Merci – S.r.l. (di seguito per brevità anche solo “CSM”) gestisce un *terminal* nell’area dell’interporto genovese ed offre ai Clienti servizi che coprono l’intero processo logistico, dalla gestione delle merci alla spedizione.

Inoltre, CSM funge da deposito caffè autorizzato alla borsa ICE e di metalli (non ferrosi) dal LME.

La società è di proprietà al 100% di un unico socio: **C. Steinweg – GMT S.r.l.** con la quale intercorrono anche rapporti economici e di collaborazione che si traducono in regolari accordi scritti.

CSM è sottoposta alla direzione ed al coordinamento di quest’ultima. I rapporti *intercompany* sono improntati alla legalità ed alla trasparenza con specifiche previsioni in merito.

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società.

Un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l’entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo, infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Al fine di individuare la responsabilità dell’Ente si fa riferimento all’organizzazione dello stesso in quanto viene inteso come un insieme di soggetti organizzati in grado di affrontare e prevenire situazioni complesse/critiche.

L’assetto dell’organizzazione deve essere formalizzato al fine di:

- attribuire chiaramente le responsabilità;
- evidenziare la dipendenza gerarchica e i limiti di competenze e responsabilità decisionale;
- descrivere le funzioni che devono essere separate;
- evidenziare il processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni.

L’adozione del Modello è uno strumento positivo al fine di prevenire qualsiasi reato o illecito oltre che utile per orientare il comportamento di tutti i soggetti che operano all’interno di CSM e promuovere comportamenti improntati a legalità e correttezza.

2. ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L’art. 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che 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”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l’istituzione di un organo di controllo interno all’Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, il quale è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

3. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

4. GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

Nella Parte Speciale del Modello sono esaminati gli illeciti che sono stati considerati rilevanti ai sensi del Decreto ed il cui compimento CSM si prefigge di prevenire con l'ausilio del Modello Organizzativo, sono:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con un Ente pubblico o dell'Unione europea e contro il loro patrimonio, frode nelle pubbliche forniture (articoli 24 e 25 D.lgs. n. 231/2001);
2. Reati informatici e trattamenti illeciti di dati (art. 24-bis);
3. Reati in materia di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. Reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);

5. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
7. Reati societari (art. 25-ter);
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
9. Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
11. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
14. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2);
15. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
17. Reati ambientali (art. 25-undecies);
18. Reati in materia di impiego lavorativo di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
19. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
20. Frode nelle competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
21. Reati tributari (art. 25-quinquedecies);
22. Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
23. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
24. Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies);
25. Reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006).

5. LE SANZIONI

Le sanzioni amministrative irrogabili agli Enti nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità sono:

A. Sanzione Pecuniaria

Si applica per qualsiasi illecito amministrativo e può variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70. Nell'ipotesi in cui l'Ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo. Nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria può essere calcolata come percentuale del fatturato globale dell'ente riferito all'esercizio precedente.

B. Sanzioni Interdittive

Si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità.

Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle 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 nell'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

C. Confisca del prezzo o del profitto del Reato

È sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato; in via cautelare può essere disposto il sequestro delle cose

suscettibili di confisca limitatamente alle somme costituenti profitto di illeciti penali di cui al catalogo dei reati- presupposto.

L'inserimento del comma 1- bis nell'art. 53 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevede che, in ipotesi di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente il custode giudiziario consente alla società di impiegare l'oggetto del sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

D. Pubblicazione della sentenza

Può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

6. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello Organizzativo di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche Modello Organizzativo) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 adottato da CSM con determina del proprio Amministratore Unico ed è costituito da:

- Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso;
- Parte Speciale, relativa alle varie tipologie di reati previsti dal decreto e considerati a rischio per la società, contiene una specifica previsione di divieto a porre in essere comportamenti collegati al reato di cui i destinatari del Modello devono prendere contezza.

Allegati

Allegato 1: Codice Etico: esprime gli impegni e le responsabilità etiche che la società osserva nella conduzione delle attività aziendali e deve rendere noti sia all'interno della società che all'esterno di essa, i valori ed i principi fondamentali perseguiti.

Allegato 2: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

Allegato 3: Poteri e Deleghe: definisce in maniera chiara il livello di autonomia, potere di rappresentanza e limiti di spesa ai titolari delle deleghe e procure.

Allegato 4: Organigrammi

I documenti di cui agli allegati costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo nella versione allegata al presente documento o, qualora modificati o sostituiti, in quella di volta in volta in vigore.

7. DESTINATARI

Il Modello Organizzativo è indirizzato a tutti coloro che agiscono per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società CSM.

Le prescrizioni del presente Modello Organizzativo devono pertanto essere rispettate dai componenti degli Organi Sociali, i dipendenti, compresi i soggetti in posizione apicale i consulenti esterni, i collaboratori, ivi compresi tutti coloro che operano in nome e per conto di CSM, portati a conoscenza delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo attraverso specifiche attività di formazione ed informazione.

Il divieto dei comportamenti sanzionati dal D.Lgs. 231/01 ed il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico di CSM è richiesto anche a fornitori, clienti e consulenti e, in generale, ai soggetti che hanno rapporti contrattuali con la CSM. Ai sensi dell'art. 4, nelle ipotesi di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale gli Enti che hanno la sede principale in Italia rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero ove nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

8. SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE E SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Il sistema organizzativo di CSM si basa su strumenti normativi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, organigrammi, disposizioni organizzative, procedure interne che sono improntati su principi generali di conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri (sia all'interno della società che nei confronti dei terzi interessati), e chiara e formale delimitazione dei ruoli (descrizione dei compiti, poteri e responsabilità).

Le procedure interne sono improntate su:

- adeguato livello di formalizzazione;
- tracciabilità di ogni passaggio rilevante del processo interessato;
- separazione tra soggetto che assume la decisione, soggetto che esegue la decisione e soggetto al quale è affidato il controllo del processo.

In ossequio dei principi sui quali deve essere fondata il Modello, il sistema di deleghe e procure, al fine di fornire un'efficace prevenzione dei reati individuati a rischio per la CSM, hanno i seguenti requisiti:

- le deleghe devono definire in modo specifico e chiaro i poteri del delegato ed il soggetto al quale il delegato deve riportare;
- i soggetti che intrattengono rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati ai poteri che devono essere coerenti con gli obiettivi della società;
- la procura deve essere conferita a persone espressamente individuate che agiranno per conto della società secondo i poteri espressamente conferiti e prevedono limiti di spesa e/ impegno.

CSM, anche al fine di ribadire le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il presente Modello Organizzativo, attraverso l'adozione del quale la Società ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale di CSM della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla stessa nell'ipotesi di perpetrazione dei Reati;
- rendere noto a tutto il personale che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui CSM si ispira;
- informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti e i partner di CSM della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate dalla Società ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira CSM;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner di CSM che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui la stessa si ispira;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner di CSM delle gravose sanzioni amministrative applicabili alle società nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

8.1. Implementazione del modello organizzativo

Il Modello Organizzativo è stato predisposto da CSM tenendo presenti, oltre che le prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria, nonché ogni altra disposizione applicabile alla Società.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di costruzione del presente Modello Organizzativo e dei conseguenti aggiornamenti.

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Direzioni e Funzioni aziendali rispettivamente competenti (procedure e regole interne di comportamento, organigrammi, elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili, eccetera) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per CSM.

Sulla base dell'analisi della documentazione raccolta e tramite interviste ai Responsabili di Direzione e di Funzione, si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte.

Sono state, quindi, identificate le aree ritenute a rischio di commissione di reati e i processi a questi strumentali: con dette espressioni s'intendono, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato (aree a rischio) e i processi nella cui esecuzione, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei medesimi illeciti (processi strumentali).

Sulla base della mappatura effettuata e dei meccanismi di controllo in essere, è stata eseguita un'analisi intesa a valutare il sistema dei controlli esistente, ossia l'attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Sono state, quindi, definite le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere rispetto a ciascuna delle aree a rischio reato e/o strumentali identificate.

L'elaborazione del Modello Organizzativo, oltre alla stesura del presente documento ed alla revisione del Codice Etico, ha contemplato un riesame del sistema dei poteri, verificando che esso rispetti i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

A conclusione delle attività, sono state identificate le procedure, con riferimento alle aree individuate a rischio di reato.

Dette procedure contengono la disciplina ritenuta maggiormente idonea a governare il profilo di rischio ravvisato: si tratta, pertanto, di un insieme di regole di comportamento, nonché di modalità operative cui le varie Funzioni aziendali di CSM devono adeguarsi, con riferimento all'espletamento delle attività a rischio. In particolare le procedure identificano:

1. la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
2. la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
3. la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

8.2. Profili di rischio di CSM

La costruzione del presente Modello Organizzativo ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere da CSM e dalla conseguente identificazione dei processi societari sensibili alla realizzazione dei reati.

In ragione della specifica operatività di CSM si sono quindi individuati le situazioni, funzioni e fasi operative maggiormente rilevanti per la possibile commissione di fattispecie di reato presupposte ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.

La Società si è quindi determinata a rafforzare il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti reati.

Al contempo, sempre in ragione dell'ambito di attività di CSM, si sono individuate fattispecie con riferimento alle quali pare legittimo e corretto ritenere non possano ravvisarsi profili di rischio che rendano ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione, nell'interesse o a vantaggio di CSM medesima. Peraltro, si è ritenuto senza dubbio esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i responsabili, i dipendenti ed i collaboratori al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Conseguentemente, le aree di rischio enucleate sono risultate quelle indicate di seguito.

A. Reati contro la Pubblica Amministrazione

Con riferimento ai reati contro lo Stato, la Pubblica Amministrazione e l'Unione Europea ed il loro patrimonio, si è ritenuto che la maggior parte delle fattispecie possano essere considerate come **astrattamente configurabili**.

La Società non ha rapporti commerciali diretti con la Pubblica Amministrazione o con l'Unione Europea ma è soggetta alle normali attività di controllo da parte di Autorità Portuale, ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc. e, inoltre, ha un carattere internazionale sia in ragione del fatto che la capogruppo ha sede in Olanda che dell'esistenza di varie unità locali dislocate in altri paesi sia europei che extraeuropei.

B. Reati societari

Con specifico riferimento ai reati societari, si ritiene che gli stessi siano **in parte astrattamente configurabili** nelle attività poste in essere da CSM; si precisa che la Società ha predisposto specifiche procedure di approvazione del bilancio con particolare riferimento alle ipotesi di cui all'art. 2621 e ss. del codice civile.

C. Delitti contro la fede pubblica (reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento)

La categoria dei reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo è stata ritenuta **configurabile** per la Società solo nell'ipotesi di spendita delle monete, carte di pubblico credito e valori di bollo falsi.

D. Reati contro la personalità individuale

Non si ritiene che tali reati siano astrattamente configurabili.

E. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Con specifico riferimento alla prima fattispecie, la stessa è stata trattata sulla base dell'analisi preliminare effettuata in astratto, ma tenendo anche conto delle specifiche delle attività imprenditoriali svolte, nel pieno rispetto delle norme nazionali ed internazionali.

Sussiste il rischio relativo ai **reati di cui agli articoli 600 quater e 600 quater 1 c.p.** in ragione dell'utilizzo di internet.

Con riferimento a questo specifico gruppo di fattispecie, per quanto riguarda infine i reati transnazionali di cui alla Legge del 16 marzo 2006, n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001), si ritiene che gli stessi siano tutti **astrattamente configurabili**, muovendo dalla considerazione formale delle attività poste in essere da CSM.

F. Reati informatici

Su tali fattispecie si è ritenuto che siano **astrattamente realizzabili** in quanto CSM dispone di sistemi informatici propri e di un significativo numero di postazioni informatiche.

G. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Con specifico riferimento ai reati in materia di riciclaggio e autoriciclaggio, si ritiene che gli stessi siano **astrattamente configurabili** nelle attività poste in essere dal CSM.

H. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si ritiene che gli stessi siano **astrattamente configurabili**; la società ha quindi predisposto una parte speciale in riferimento alle ipotesi di cui agli artt. 589 e 590 c.p. nella quale sono richiamati gli adempimenti richiesti dall'art. 30 del D.lgs. n.81/08. Anche nel Codice Etico viene riservata ampia trattazione sull'argomento oltre che, in generale, su ogni questione rilevante ai fini del Modello ed inerente il rapporto tra datore di lavoro e dipendente.

I. Reati in materia di criminalità organizzata

Si è ritenuto che alcune delle fattispecie di tale gruppo di reati sia **astrattamente realizzabile**.

J. Reati in materia di violazione del diritto d'autore

Atteso il ruolo della società **non** vi sono ipotesi di condotte che possono configurare le fattispecie previste dalla Legge sul Diritto d'autore e, in particolare, le ipotesi degli artt. 171 e ss. del testo stesso.

K. Reati di ostacolo alla giustizia

Allo stato attuale **non** si ritiene configurabile il rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25-decies.

L. Reati ambientali

Con specifico riferimento ai reati ambientali, si ritiene che gli stessi siano **astrattamente configurabili** e pertanto la Società ha predisposto una parte speciale in riferimento alle ipotesi rilevanti in argomento.

M. Reati tributari

Con specifico riferimento ai reati tributari si ritiene che gli stessi siano **astrattamente configurabili** e la società ha quindi predisposto una parte speciale in riferimento a tali ipotesi.

N. Reati contro l'industria e il commercio

Con riferimento alle ipotesi indicate si è ritenuto che CSM **non** abbia gli strumenti operativi per porre in essere tali fattispecie.

O. Reati di abuso di mercato

Non si ritiene che tali reati siano astrattamente configurabili.

P. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Con specifico riferimento a tali reati si ritiene che siano **astrattamente configurabili** e la società ha quindi predisposto una parte speciale in riferimento a tali ipotesi.

Q. Reati in materia di impiego lavorativo di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Con specifico riferimento a tali ipotesi di reato si ritiene che sia **astrattamente configurabile** e pertanto la Società ha predisposto una parte speciale in riferimento alla prevenzione della stessa.

R. Razzismo e xenofobia

Non si ritiene che tali reati siano astrattamente configurabili.

S. Frode nelle competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Non si ritiene che tali reati siano astrattamente configurabili.

T. Reati di contrabbando

Con specifico riferimento ai reati contrabbando, in particolare contrabbando doganale, si ritiene che siano **astrattamente configurabili** e la società ha quindi predisposto una parte speciale in riferimento a tali ipotesi.

U. Delitti contro il patrimonio culturale

Non si ritiene che tali reati siano astrattamente configurabili.

V. Delitti contro gli animali

Non si ritiene che tali reati siano astrattamente configurabili.

W. Reati transnazionali

Con specifico riferimento ai reati transnazionali, si ritiene che gli stessi siano **astrattamente configurabili** nelle attività poste in essere dal CSM.

X. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea

Si ritiene che tali reati siano **astrattamente configurabili** e, pertanto, la società ha quindi predisposto una parte speciale in riferimento a tali ipotesi.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

A termini dell'art. 6, 1° comma, lett. b) del D.Lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") assumerà la carica dal momento in cui tutti i componenti avranno accettato mediante espressa dichiarazione scritta la nomina operata dall'Amministratore Unico.

In allegato il dettaglio dei requisiti, compiti, poteri e regole sull'Organismo di Vigilanza di CSM (Allegato 2).

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza, a termini dell'art. 6, 1° comma, lettera b), del D.Lgs. 231/01 sono le seguenti:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 e la sua efficienza ed efficacia rispetto alle modalità operative adottate in concreto e le procedure;
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo;
- curarne, sviluppare e promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando all'organo dirigente eventuali aggiornamenti e adeguamenti.

La ricorrenza e la permanenza dei requisiti per l'Organismo sono state accertate dall'Amministratore Unico in sede di nomina e saranno verificate dal medesimo organo per tutto il periodo in cui il componente dell'Organismo di Vigilanza rimarrà in carica.

L'Organismo di Vigilanza riporta all'Amministratore Unico di CSM cui riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo ed all'emersione di eventuali criticità. Il flusso informativo sarà su base continuativa e periodica, a cadenza annuale.

In particolare, la relazione periodica dovrà indicare l'attività svolta nel periodo, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello Organizzativo.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini di CSM sono tenuti ad informare, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- 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, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati;
- rapporti predisposti dai Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenziatrici i procedimenti disciplinari svolti in relazione al Modello Organizzativo e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Oltre a quanto sopra previsto, i Responsabili di Direzione e delle funzioni, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente,

all'Organismo di Vigilanza le informazioni richieste dai relativi protocolli/procedure rilevanti ai fini del Modello Organizzativo.

Peraltro, su base annuale ed in aggiunta al flusso di informazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza richiede ai Responsabili di Direzione e delle funzioni di fornire assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Tutte le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello Organizzativo è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 196/2003 e s.m.i.

A carico dei componenti l'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire da insufficienti risorse finanziarie è assegnato a tale organismo un *budget* annuo definito deciso dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di un preventivo di spesa proposto dall'Organismo stesso, fatta salva la possibilità di richiederne integrazioni se necessario.

10. SISTEMA DISCIPLINARE e WHISTLEBLOWING

I comportamenti realizzati in violazione del Modello Organizzativo, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutti protocolli/procedure volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato e dei processi strumentali, da parte dei destinatari del Modello sono sanzionati a termini dell'art. 6, 2° comma, lettera e), e dell'art. 7, 4° comma, lett. b) del D.Lgs. 231/01.

CSM reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integri gli estremi del Reato, ovvero non ne determini la responsabilità diretta.

I destinatari del sistema disciplinare sono principalmente il personale apicale e il personale sottoposto alla direzione al controllo del personale apicale, ovvero i prestatori di lavoro subordinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai).

Specificatamente (ma non esaustivamente), il sistema sanzionatorio viene attivato al verificarsi di violazione di quanto segue:

- delle disposizioni del Modello e delle procedure richiamate;
- dei principi e obblighi previsti dal Codice Etico;
- violazione o elusione del sistema di controllo interno previsto dal Modello;
- inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- il mancato tempestivo intervento per eliminare eventuali violazioni e/o impedire la realizzazione dei reati presupposto;
- degli obblighi previsti nei documenti allegati e/o richiamati nel Modello ed allegati e/o successivamente emanati dalla Società datore di lavoro costituiscono comportamento rilevante dal punto di vista disciplinare e potrà comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari in relazione alla gravità del comportamento e/o alla eventuale recidiva nonché al grado della colpa, anche in relazione alla natura delle responsabilità affidate al Dipendente;
- in ipotesi di inosservanza di quanto previsto dall'art. 21 del D.lgs. 24/23 e, in generale, ogni comportamento che in contrasto con la L. 179/2017 sul whistleblowing violi la riservatezza del segnalante;
- la trasmissione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate, da parte dei destinatari del Modello.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole del Modello costituisce inadempimento da parte dei dipendenti di CSM degli obblighi previsti dall'art. 2104, 2015 e 2016 c.c. e del CCNL applicabile.

Le sanzioni irrogabili sono quelle previste dall'art. 7 della L. 20.05.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dai Contratti Collettivi Nazionali applicati in azienda.

L'inosservanza degli obblighi e delle norme contenute nel presente Modello Organizzativo, nei suoi allegati e nelle procedure relative agli adempimenti previsti dai D.lgs. n. 231/2001, D.Lgs. n. 196/2003 e dal D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dalla Società in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
5. licenziamento per mancanze con preavviso e senza preavviso.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati secondo i principi di gradualità e proporzionalità avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo recato alla CSM.

CSM – nella figura dell'Amministratore Unico - è il responsabile ultimo dell'applicazione delle misure disciplinari e comminerà la sanzione dopo aver sentito il parere del superiore dell'autore della condotta.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i procedimenti ed i provvedimenti sanzionatori conseguenti, restano di competenza degli organi e funzioni societarie competenti; tuttavia, deve esserne data pronta comunicazione all'OdV.

Il sistema disciplinare potrà essere attivato anche a seguito di segnalazione da parte dell'OdV e in particolare, è stata attivata una procedura di segnalazione aggiornata secondo la recente novazione normativa sul cd. whistleblowing.

L'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti deve essere commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito ovvero al livello di rischio a cui la società si può ritenere esposto a seguito della condotta contestata e sanzionata.

In ipotesi di violazione da parte dei dirigenti delle disposizioni del Modello o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, CSM provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in ordine all'infrazione alla disciplina e/o diligenza del rapporto di lavoro e in ragione delle gravità delle violazioni possono arrivare sino alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2119 c.c..

In ipotesi di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico non è possibile individuare misure sanzionatorie nello specifico del sistema disciplinare. L'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione della società controllante, C. Steinweg-GMT, che provvederà all'adozione di provvedimenti a norma del Codice Civile.

In ipotesi di violazione del presente Modello da parte dei Consulenti o di soggetti esterni collegati a CSM da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente con i quali CSM intrattiene rapporti di lavoro, potranno essere determinate l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora derivino danni alla società.

Whistleblowing

In ragione di quanto previsto dall'articolo 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/01 il Modello deve prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lettere a) e b) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

La segnalazione ha ad oggetto una comunicazione relativa a fatti che possono configurare reati, illeciti o irregolarità riferibili al personale di CSM o a terzi che violano il Codice Etico, il Modello, le procedure di CSM, leggi, etc. e che siano idonei a cagionare danno o pregiudizio alla società.

La segnalazione riguarda le situazioni in cui il segnalante agisce a tutela non di un interesse personale in quanto il fatto segnalato attiene a pericoli e rischi che potrebbero nuocere la società, il gruppo, il personale, i terzi o, più in generale, la collettività.

L'oggetto della segnalazione è:

- la commissione anche tentata di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello e/o dei valori etici e delle regole di comportamento del Codice Etico;
- qualsiasi condotta illecita che possa determinare un danno alla CSM;
- in generale gli illeciti /violazioni delle regole della CSM e delle *policy* di gruppo Steinweg – sul punto è valevole la **Whistleblowing Group Policy**.

CSM gestisce le segnalazioni attraverso un canale idoneo a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

Si specifica che la Legge 179/2017 in materia di Whistleblowing, a maggior tutela dell'autore di segnalazioni di reati di cui sia venuto a conoscenza in ambito del rapporto di lavoro, all'art. 3 stabilisce che

- nell'ipotesi di segnalazione o denuncia nelle forme di cui all'art 54 bis del D Lgs 165/2001 e dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni nonché alla prevenzione ed alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rilevazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile;
- la predetta disposizione non si applica ove il l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;
- quando notizie e documenti sono oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, è violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito.

CSM mette a disposizione un canale istituzionale dedicato a prendere in carico le segnalazioni ed a gestirle.

Gli interessati possono inviare una segnalazione attraverso la piattaforma informatica <https://report.whistleb.com/en/steinweg> (accessibile anche in lingua italiana dal sito web <https://www.steinweg.com>), che garantisce la massima riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e dei fatti segnalati.

Sulla pagina di accesso sono indicate le modalità per l'uso corretto dello strumento di whistleblowing: in particolare, in fase di avvio il sistema genera un **codice identificativo univoco (ID)** e una **password personale**, necessari per accedere all'area riservata, monitorare l'*iter* della pratica e interagire con il gestore.

Entro 7 giorni il segnalante riceverà una risposta o una richiesta di approfondimento.

La piattaforma e le segnalazioni vengono gestite dalla funzione Risorse Umane della C. Steinweg la quale la quale garantisce la tutela della *privacy* dei dati di cui alla segnalazione.

I soggetti riceventi le segnalazioni sono:

- **odv231@gmt-net.it** (OdV);
- **compliance@nl.steinweg.com** (Compliance Department Steinweg Group).

Chiunque ricevesse una segnalazione da un canale diverso dalla piattaforma di whistleblowing è tenuto a riversarla sulla stessa piattaforma nel più breve tempo possibile al fine di garantire il corretto trattamento della segnalazione.

Le segnalazioni vengono recepite, protocollate e classificate a seconda della tipologia.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse un potenziale illecito di cui al D.Lgs. 231/01 o una violazione del Modello e del Codice Etico adottati da CSM, l'OdV, il quale è tenuto a garantire la riservatezza dei dati della segnalazione ed è autorizzato ex art. 29 del Regolamento Privacy a trattare gli stessi, deve essere informato.

L'OdV, al fine di svolgere l'eventuale attività di verifica, potrà chiedere alla direzione generale e/o ai responsabili interni di CSM o a soggetti terzi, informazioni omettendo, tuttavia, ogni informazione che possa ricondurre all'identità del segnalante e omettendo, altresì, ogni informazione relativa al segnalato laddove non strettamente necessaria allo svolgimento dell'incarico.

L'OdV dovrà ribadire al soggetto al quale chiede informazioni di cui sopra l'obbligo di riservatezza dei dati trattati.

CSM garantisce che i dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite - delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro con la società - verranno trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

CSM vieta qualsiasi atto di ritorsione, anche tentata o minacciata, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante e dei soggetti indicati nell'art. 3 comma 2, 3, 4 e 5 del D.Lgs. 23/24 e per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tutto il personale coinvolto nelle diverse fasi afferenti alla gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire il massimo livello di riservatezza sui contenuti delle medesime e sui soggetti oggetto di segnalazioni.

I soggetti che violeranno le misure di tutela del segnalante o chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazione che si riveleranno infondate, saranno passibili da parte della Società di sanzione disciplinare.

I dati acquisiti mediante la segnalazione saranno trattati in conformità al Modello per la protezione dei dati personali, alle normative applicabili in materia di protezione di dati personali e sono per le finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/01 e utilizzati e conservati in forma cartacea.

L'eventuale rifiuto di indicare i dati sulla segnalazione non comporterà alcuna conseguenza circa la validità della procedura di segnalazione.

Il segnalante potrà ottenere l'indicazione dell'origine dei suoi dati e delle finalità e modalità del trattamento, dei nominativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti ai quali i dati potranno essere comunicati; ottenere l'aggiornamento, la rettifica, l'integrazione, la cancellazione dei dati; opporsi per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano.

I soggetti che ritenessero che sia stata adottata una misura ritorsiva a seguito della segnalazione, può denunciare l'accaduto all'ANAC il quale informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Inoltre, ai sensi dell'art. 4 della L. 15 luglio 66 n. 604 novellata dal D.Lgs. 24/23 è da considerarsi nullo il licenziamento conseguente alla segnalazione, alla denuncia, divulgazione pubblica o denuncia effettuata dai soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/23 e i soggetti licenziati hanno diritto alla reintegra, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva tra quelle elencate al comma 4 dell'art. 17 D.Lgs. 23/24 nei confronti del segnalante. Si

specifica che è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata dal segnalante e le misure ritorsive subite.

Segnalazione esterna:

ai sensi del D.lgs. 24/23 art. 6, ove ricorra una delle condizioni ivi previste, il segnalante potrà effettuare una segnalazione esterna tramite i canali descritti nell'art. 7 del d.lgs. 24/23 attivati dall'ANAC.

11. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo, è obiettivo generale di CSM garantire verso tutti i destinatari del Modello Organizzativo medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute.

Tutto il personale, nonché i soggetti apicali, i consulenti, i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello Organizzativo, sia delle modalità attraverso le quali CSM intende perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello Organizzativo e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio.

Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di CSM, nonché verso quelle ancora da inserire.

11.1. La comunicazione iniziale e delle versioni aggiornate successive alla prima

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutto il personale in forza al momento dell'adozione stessa; in particolare, la comunicazione viene disposta attraverso:

- l'invio di una comunicazione da parte dell'Amministratore Unico a mezzo posta elettronica o cartacea a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello Organizzativo, le modalità di informazione e formazione previste dalla Società;
- diffusione del Modello Organizzativo sulla rete informatica aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale dotato di casella e-mail.

Le medesime modalità di comunicazione verranno osservate in relazione ad ogni versione del Modello e dei suoi allegati successivi e diversi dalla prima.

Ai successivi nuovi assunti verrà consegnato un plico informativo contenente il Modello ed il Codice Etico con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Detti soggetti, al momento in cui viene e verrà loro consegnato il predetto plico, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegneranno, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Ogni dipendente della CSM deve acquisire consapevolezza dei principi del Modello, conoscere le modalità operative con le quali deve realizzare la propria attività e contribuire, secondo il proprio ruolo e responsabilità, all'efficace attuazione del Modello segnalando eventuali carenze.

I principi ed i contenuti del Modello e del Codice Etico sono portati a conoscenza dei soggetti con i quali CSM intrattiene relazioni contrattuali.

11.2. La formazione

Per CSM l'attività di formazione del personale ha un ruolo preminente nell'operatività e nell'espletamento delle attività societarie.

CSM pertanto darà luogo ad ogni dovuta iniziativa di promozione della propria cultura aziendale tra il personale, con un particolare accento sulla necessità di applicare i principi etici adottati e le regole interne, costruite nel più ampio rispetto della trasparente e corretta gestione della Società.

In particolare, CSM prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino:

- il contesto normativo;

- il Modello Organizzativo adottato da CSM;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello Organizzativo nel continuo.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro le funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli in materia di sicurezza, dandone pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il D.Lgs. 231/01 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello Organizzativo, al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze della Società e della sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e aggiornamento del Modello Organizzativo saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello Organizzativo e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società.

L'aggiornamento del Modello Organizzativo e, quindi, la sua integrazione e modifica, spetta all'Amministratore Unico con l'ausilio/supervisione da parte dell'Organismo di Vigilanza.