

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO DI CREW –  
CREMONESI WORKSHOP S.R.L.**  
ai sensi del D. Lgs. 231/2001

*APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI CREW*

In data 15 maggio 2020

I revisione del 2025

[Digitare qui]



## INDICE

Acronimi e Definizioni .....	7
PARTE GENERALE.....	9
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	10
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.....	10
1.2 Il Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa .....	17
1.3 Le Linee Guida di Confindustria .....	17
1.4 Linee Guida per l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 nel Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.....	18
2. Il modello Ex D. Lgs. 231/2001.....	19
2.1 Principi base ed obiettivi del Modello .....	19
2.2 Predisposizione e struttura del Modello .....	22
2.2.1 Il processo di predisposizione del Modello .....	22
2.2.2 La struttura del Modello .....	23
2.3 Framework Anticorruzione .....	23
2.4 Aggiornamenti, modifiche ed integrazioni del Modello .....	24
3. I Processi Sensibili di Crew.....	24
4. Il sistema di controllo in generale .....	27
5. Il sistema delle deleghe .....	28
6. Controllo di gestione e flussi finanziari .....	30
7. L'Organismo interno di Vigilanza ("OdV") .....	30
7.1. Individuazione dell'Organismo interno di Vigilanza.....	30
7.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	31
7.3. Reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari.....	31
7.4. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	33
7.4.1 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello – _Whistleblowing .....	34
7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni .....	35
8. Formazione del personale e diffusione del Modello .....	35
8.1 Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale .....	35
8.2 Informazione nei confronti di Collaboratori e Partner e loro Informativa .....	35
9. Sistema disciplinare .....	36
9.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti.....	36
9.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	37
10 Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza del modello.....	37
10.1. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	37
10.2 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner.....	38
11-Verifiche sull'adeguatezza del modello.....	38
12. Modello e Codice etico.....	38



## ACRONIMI E DEFINIZIONI

“CREW”: CREW - Cremonesi Workshop S.r.l.

“ITALFERR”: Italferr S.p.A.

“FS SISTEMI URBANI”: FS Sistemi Urbani S.p.A.

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da CREW;

“Codice etico”: Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane adottato da CREW con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione;

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;

“Capogruppo”: Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.;

“Dipendenti”: tutto il personale di CREW acquisito con contratto di lavoro dipendente, con contratto di lavoro interinale o con contratti di collaborazione (tra cui i contratti a progetto), nonché il personale distaccato da altre società del Gruppo;

“D. Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;

“FS”: Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.;

“Gruppo”: il Gruppo “Ferrovie dello Stato Italiane”;

“Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e relative integrazioni, in particolare l’Appendice Integrativa in data 3 ottobre 2002, relativa ai reati introdotti dal D. Lgs. n. 61/2002 e l’aggiornamento del 10 settembre 2014;

“Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001;

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, inclusi i relativi esponenti (funzionari, dipendenti, collaboratori, rappresentanti); la nozione di Pubblica Amministrazione considerata è stata quella dedotta dagli artt. 357 e 358 c.p., in base ai quali sono pubblici ufficiali ed incaricati di pubblico servizio tutti coloro che, legati o meno da un rapporto di dipendenza con la P.A., svolgono un’attività regolata da norme di diritto pubblico e/o pongono in essere atti autoritativi;

“Partner e Collaboratori esterni”: controparti contrattuali di CREW, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (agenti, procacciatori, soggetti con cui la società concluda un’associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;

“Processi Sensibili”: aree di attività di CREW nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;



“Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;

“Società”: CREW - Cremonesi Workshop S.r.l.;

“SO” Struttura Organizzativa prevista dalla struttura organizzativa aziendale.



## **PARTE GENERALE**



## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### **1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi,
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto che costituisce reato.

Sino all'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001 il principio di personalità della responsabilità penale lasciava le società indenni da conseguenze sanzionatorie, fatta eccezione per l'eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore materiale del reato (artt. 196 e 197 codice penale).

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (da euro 10.000,00 fino a euro 1.550.000,00 circa) nonché la confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, provvisoria (da tre mesi a due anni) o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione,



l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi per un periodo da tre mesi a due anni, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero (art. 4), alle seguenti condizioni:

- a) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente (da solo o in concorso con altri) ai sensi dell'art. 5 del Decreto;
- b) l'ente deve avere la propria sede principale in Italia;
- c) l'ente risponde solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale;
- d) se sussistono le condizioni di cui alle precedenti lettere, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

In caso di delitto tentato, l'art. 26 del Decreto prevede, al comma 1, una riduzione delle sanzioni e, al comma 2, l'esclusione della responsabilità dell'ente quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario (artt. 24 e 25), si riferisce ad una serie di reati contro la Pubblica Amministrazione, e precisamente:

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, 1° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.).

Inoltre, l'art. 23 del Decreto prevede la punibilità dell'ente per l'inosservanza delle sanzioni o delle misure cautelari interdittive ad esso applicate.

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25-bis, che mira a punire



il reato di “falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo”.

L’art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell’ambito della nuova riforma del diritto societario ha poi introdotto il nuovo art. 25-ter del Decreto 231/2001, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche in relazione ai c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso Decreto n.61/2002 e successivamente modificati con Legge n. 69/2015, e precisamente:

- false comunicazioni sociali e fatti di lieve entità (artt. 2621 - 2621 *bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d’interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2 c.c.).

Successivamente, con Legge n. 7/2003 è stato introdotto l’art. 25 quater, con il quale la responsabilità amministrativa degli Enti viene estesa anche alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico.

Inoltre, con Legge 11 agosto 2003, n. 228 è stato introdotto l’art. 25 quinquies, con il quale la responsabilità degli enti viene estesa alla commissione dei delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi.

“La Legge Comunitaria per il 2004 (art. 9) ha recepito mediante norme di immediata applicazione la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all’abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato). La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l’ambito di applicazione del decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti “presupposto” della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell’abuso di informazioni privilegiate (c.d. insider trading) e della manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004, in particolare, è intervenuta sia sul codice civile che sul Testo Unico della Finanza (TUF). Quanto al codice civile, è stato modificato l’art. 2637, che sanzionava il reato di aggio commesso su strumenti finanziari sia quotati che non quotati. La norma si applica invece adesso ai soli casi di aggio posti in essere con riferimento a strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni



in un mercato regolamentato, e non invece a quelli quotati, cui si applicano le norme del TUF in materia di manipolazione di mercato. È invece riferita alle sole informazioni privilegiate relative a società emittenti disciplinate dal TUF la nuova fattispecie dell'insider trading (o abuso di informazioni privilegiate).

La legge n. 262/2005 sulla tutela del risparmio ha invece esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

La legge n. 7/2006 sulla prevenzione e divieto delle c.d. pratiche di infibulazione ha esteso l'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

La legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente “Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet”, ha modificato l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600-ter e 600-quater c.p.), per i quali era già prevista la responsabilità dell'ente ex decreto 231, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. “pedopornografia virtuale”).

La legge n. 146/2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale ha stabilito l'applicazione del decreto 231 ai reati di criminalità organizzata transnazionale. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia.

Successivamente, la legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'art. 25-septies nell'impianto normativo del D. Lgs. n. 231/2001, ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano in connessione alla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Con decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio). Ne consegue che l'ente sarà ora punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti, anche se compiuti in ambito prettamente “nazionale”, sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

La legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica della Convenzione sulla Criminalità Informatica ha esteso, a far data dal 5 aprile u.s., la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai reati di “criminalità informatica”.

La legge 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 24-ter, che prevede la responsabilità amministrativa societaria per i reati di criminalità organizzata.

Alcuni di questi reati (associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso e associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) erano già stati associati alla responsabilità amministrativa societaria nel 2006 con la Legge n. 146, ma tale responsabilità era stata subordinata a connotati di transnazionalità dei reati.

Le ipotesi di reato che si possono considerare di nuova introduzione sono quelle di scambio elettorale politico mafioso, di sequestro di persona (a scopo di rapina o estorsione) e di illegale



fabbricazione, introduzione nello Stato, vendita, cessione, detenzione e porto di armi.

La legge 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto nell'elenco dei reati presupposto i reati di contraffazione (tramite l'integrazione dell'art. 25-bis del Decreto) e i delitti contro l'industria e il commercio (tramite l'inserimento dell'art. 25-bis1).

Tali reati sanzionano comportamenti violenti, minacciosi o fraudolenti che ostacolano o influiscano negativamente sul regolare svolgimento dell'attività imprenditoriale e sulla libera concorrenza.

Con la medesima legge sono stati altresì inseriti tra i reati presupposto di responsabilità amministrativa societaria i delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a) bis, e terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della legge 22 aprile 1941, n. 633.

La legge 3 agosto 2009, n. 116 ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche al reato di "induzione a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci", compiuto nei confronti di soggetti chiamati a fornire davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando la persona medesima abbia facoltà di non rispondere (art. 377bis del Codice penale).

Successivamente, il 16 agosto 2011 è entrato in vigore il D. Lgs. 121/2011, provvedimento che modifica ed integra i codici penale e dell'ambiente, nonché il D. Lgs. 231/2001, prevedendo la sanzione penale di condotte illecite fino ad oggi non sancite come reati ed estendendo la responsabilità alle persone giuridiche anche per i reati ambientali.

Con il Decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 la responsabilità amministrativa degli enti è stata estesa al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsto dal Testo Unico sull'immigrazione (art. 22, comma 12-bis D. Lgs. n. 286/1998).

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd. legge anticorruzione), oltre ad aver modificato alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dall'art. 25 del Decreto, tra cui l'art. 322-bis c.p. "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri", ha inserito nell'articolo 25 del D. Lgs. n. 231/01 il nuovo reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.) e ha introdotto nell'art. 25-ter il reato di "corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.).

Il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39 ha inserito nell'elenco dei reati previsti dall'art. 25-quinquies del Decreto (reati contro la personalità individuale) la fattispecie di "adescamento di minorenni" (art. 609-undecies c.p.).

La Legge 15 dicembre 2014, n. 186 ha introdotto nel codice penale il nuovo reato di autoriciclaggio (art. 648-ter.1) e lo ha contestualmente inserito fra gli illeciti di cui all'art. 25-octies del Decreto, che è stato rinominato "ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio".

La legge 22 maggio 2015, n. 68 ha esteso l'elenco dei reati ambientali, introducendo nell'art. 25-undecies del Decreto i delitti di "inquinamento ambientale", "disastro ambientale", "delitti colposi contro l'ambiente", "delitti associativi aggravati" e "traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività".

La Legge 27 maggio 2015, n. 69 ha apportato modifiche ai reati contro la Pubblica Amministrazione, concernenti principalmente il trattamento sanzionatorio e modificato i reati di false comunicazioni sociali di cui all'art. 25-ter del Decreto.

La legge 29 ottobre 2016, n. 199 “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo” disponendo la modifica dell'art 603-bis c.p. e con specifico riferimento all'articolo 25-quinquies, del D. Lgs. n. 231/01, ha inserito, tra i delitti contro la personalità individuale, il reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

La legge 20 novembre 2017 n. 167 “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge europea 2017” ha disposto l'introduzione dell'art. 25 terdecies “Razzismo e xenofobia” nel D. Lgs. n. 231/01.

La legge 30 novembre 2017 n. 179 “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”, ha disposto l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter, 2-quater nell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01 estendendo anche al settore privato la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro.

La Legge 9 gennaio 2019 n. 3 “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”, ha disposto con la modifica dell'art. 25, comma 1, l'introduzione del reato di “Traffico di influenze illecite”, nel D. Lgs. n. 231/01.

La Legge 3 maggio 2019 n. 39 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive” ha disposto l'introduzione dell'art. 25- quaterdecies “Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”, nel D. Lgs. n. 231/01

L'art. 39 del Decreto Legge 26 ottobre 2019 n. 124 “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”, convertito in legge n. 157 del 19 dicembre 2019, , ha effettuato una prima apertura a favore dell'ingresso dei reati tributari nel campo del D.Lgs. n. 231/2001, disponendo l'introduzione dell'art. 25-quinquiesdecies che punisce i delitti di "Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti", “Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici”, “Occultamento o distruzione di documenti contabili, Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte”. Successivamente, il D. Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020 ha modificato il comma 1, lettere b), c) e il comma 3 dell'art. 25 quinquiesdecies in relazione alle pene pecuniarie e interdittive ivi previste. Il D. Lgs. 156 del 4 ottobre 2022, infine, ha modificato il comma 1 bis dell'art. 25 quinquiesdecies introducendo l'ipotesi di reati tributari commessi al fine di evadere l'IVA nell'ambito di sistemi transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro stato membro dell'Unione europea da cui possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro

Il D. Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020 ha modificato l'art. 24 del D. Lgs. 231 introducendo nel catalogo dei reati presupposto le fattispecie di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.



Il medesimo D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75 ha introdotto l'art. 25 sexdecies relativo ai reati di contrabbando.

Il D. Lgs. n. 195 del 2021 ha modificato l'art. 25 octies in tema di delitti concernenti gli strumenti di pagamenti diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori

L'art. 3 comma 1 della legge 9 marzo 2022 n. 22 ha introdotto nel D. Lgs. 231 l'ipotesi dell'art. 25 septesdecies, relativa ai reati contro il patrimonio culturale previsti dagli artt. 518 bis-518 quaterdecies c.p.

Sempre L'art. 3 comma 1 della legge 9 marzo 2022 n. 22 ha introdotto nel D. Lgs. 231 l'ipotesi dell'art. 25 duodevicies, relativa ai reati di riciclaggio dei beni culturali e paesaggistici di cui agli artt. 518 sexies e 518 terdecies c.p..

Il D. Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023 ha modificato l'art. 25 ter in riferimento ai reati societari, introducendo la lettera s) ter che si applica alle operazioni transfrontaliere e internazionali nelle quali nessuna delle società partecipanti, alla data del 3 luglio 2023, ha pubblicato il progetto.

La legge n. 93 del 14 luglio 2023, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica”* ha modificato il comma 1 dell'art. 171-ter della **Legge 22 aprile 1941, n. 633 “Legge sul Diritto d'Autore”** richiamato nell'art. **25-novies del D.lgs. 231/2001 “Delitti in materia di violazione del diritto d'autore”**, che a sua volta prevede tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente le fattispecie di cui agli art. 171 (co.1 lett. a-bis; co.3), 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies. In particolare, l'art. 3 della Legge 14 luglio 2023, n. 93 ha introdotto la **nuova lettera “h-bis)”** al **comma 1** del suddetto art. 171-ter, prevedendo che *“è punito, se il fatto è commesso per uso non personale, con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 15.493, chiunque a fini di lucro...h-bis) abusivamente, anche con le modalità indicate al comma 1 dell'articolo 85-bis del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovisivo, in tutto o in parte, di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l'esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita”*.

Il D.L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023 ha: a) modificato l'art. 24 del D.Lgs. 231/2001, inserendo tra i reati presupposto quelli ex artt. 353 e 353-bis c.p.; b) modificato l'art. 25 octies.1 relativo ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori.

Il D. Lgs. n. 87 del 14 giugno 2024 ha aggiunto all'art. 21 del D. Lgs. 74/2000 (disciplina dei reati tributari) il comma 2 bis che, richiama l'applicazione delle sanzioni amministrative per le violazioni ritenute penalmente rilevanti previste nell'art. 21, estendendone l'applicazione anche al caso in cui la sanzione amministrativa pecuniaria è riferita ad un ente o società ai sensi dell'art. 25 quinquiesdecies del D. lgs. 231/2001.

La legge n. 90 del 28 giugno 2024 ha modificato in parte l'art. 24 bis, che contempla tra i reati presupposto i delitti informatici e il trattamento illecito di dati, aumentando la sanzione per i reati previsti, prevedendo la responsabilità anche per il reato di cui all'art. 629 comma 3 c.p. e introducendo la responsabilità al comma 2 per il reato di cui all'art. 635 quater.1



La legge n. 112 del 2024 ha modificato l'art. 25 del D. Lgs. 231, prevedendo tra i reati presupposto i reati di peculato e abuso di ufficio. Peraltro, l'abuso di ufficio è stato poco tempo dopo abrogato con legge 9 agosto 2024 n. 114.

## **1.2 Il Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede,

tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

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

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività della società nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto (c.d. "mappatura dei rischi");
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati indicati nel Decreto;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

## **1.3 Le Linee Guida di Confindustria**



Confindustria ha predisposto apposite Linee Guida che, ai sensi dell'art. 6 del citato decreto, costituiscono il “codice di comportamento” di riferimento sulla cui base possono essere adottati i modelli di organizzazione, gestione e controllo - previsti e disciplinati dal Decreto - degli enti aderenti a Confindustria.

CREW, in quanto società appartenente al Gruppo FS aderente a Confindustria, nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida da quest'ultima predisposte, di cui qui di seguito si riportano i punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto in oggetto;
- previsione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo indicato da Confindustria sono:

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

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni scelta decisionale ed operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento, l'osservanza del modello ed a curarne l'aggiornamento, dotato dei seguenti requisiti:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;
- previsione di obblighi informativi all'OdV da parte dei gestori delle attività a rischio.

Resta inteso che la scelta di non uniformare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso purché vengano salvaguardate, sotto il profilo dell'efficacia, finalità e modalità che ispirano il D. Lgs. 231/2001. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, non può essere una semplice trascrizione delle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

#### **1.4. Linee Guida per l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 nel Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane**

Il modello recepisce le Linee Guida per l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 nel Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. I principi e le regole di comportamento definiti nelle Linee Guida costituiscono presidi di controllo anche ai fini di prevenzione dei rischi di compliance e

Modello di organizzazione, gestione e controllo di CREW S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001



dei rischi-reato ex D. Lgs. 231/2001 dando attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 (Modello 231), dal Codice Etico del Gruppo FS Italiane, dal Framework di Data Protection e dal Framework di classificazione e protezione della riservatezza della informazione del Gruppo FS Italiane. In questo senso, le strutture coinvolte devono attivare un costante monitoraggio dei principi delle Linee Guida al fine di garantirne a corretta applicazione ed il costante adeguamento ai fini della sua efficacia.

## 2. IL MODELLO EX DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 DI CREW

### 2.1 Principi base ed obiettivi del Modello

CREW è stata fondata nel 1987 dall'Ing. **Lamberto Cremonesi** con il nome di Tecne, evolvendosi da studio di ingegneria a società leader nell'architettura e nell'ingegneria strutturale, specializzandosi in progetti infrastrutturali, civili e industriali.

Sin dalla sua fondazione, CREW si è distinta in numerosi lavori di rilevanza nazionale e internazionale, specializzandosi in particolare nella progettazione di terminali e metropolitane, come la **Nuova Metro di Brescia** e la **Linea 4 di Milano**. Nel 2013, CREW ha espanso le sue attività all'estero, progettando due stazioni iconiche della metropolitana di Riyadh, la **Downtown Station** e la **Western Station** in Arabia Saudita. Nel 2014, ha progettato il **Centro Commerciale IKEA**, introducendo il Building Information Modelling (**BIM**), oggi divenuto lo standard in tutti i progetti.

Crew è entrata nell'orbita del Gruppo Ferrovie dello Stato in origine con un controllo all'80% da Italferr, società del GruppoFS, che ha esercitato nei suoi confronti un'attività caratteristica di direzione e coordinamento. Per queste ragioni, conformemente alle disposizioni di Gruppo, il presente modello adottato da CREW è ispirato alla linee guida del Gruppo FS, con le opportune e dovute modifiche collegate alla struttura societaria.

Attualmente, il 93% del capitale azionario di CREW è stato acquisito dal **Gruppo FS Italiane**. Dal 1° gennaio 2024, CREW è entrata a far parte del Polo Urbano del Gruppo FS sotto la guida di **FS Sistemi Urbani**. Questa integrazione segna un significativo passo avanti nell'impegno di CREW nei servizi di progettazione e riqualificazione urbana, rispondendo alla crescente richiesta di soluzioni innovative e sostenibili nei contesti urbani.

In particolare, la Società CREW fornisce servizi di progettazione e consulenza tecnico-ingegneristica nel settore dell'edilizia e dei trasporti a soggetti pubblici e privati, sia italiani che esteri.

Dai settori di business e dalle attività strumentali e di supporto sopra descritti emerge che i contatti di CREW con pubbliche amministrazioni, con società del Gruppo FSI (principalmente Italferr) a partecipazione pubblica, costituiscono un aspetto rilevante dell'attività della Società, con conseguente astratta possibilità, da parte degli esponenti aziendali, di commissione di reati contro la P.A. (tanto in qualità di soggetti attivi del reato, quanto in qualità di soggetti passivi, ove agiscano



come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero nei casi in cui la Società agisca in qualità di organismo di diritto pubblico).

Inoltre, alla luce dell'attività di business svolta da CREW anche all'estero, sussiste la possibilità astratta di commissione di reati previsti in materia societaria dal Decreto. In particolare, si fa riferimento ai reati di Corruzione tra privati e Istigazione alla corruzione tra privati, in considerazione dei potenziali rapporti con altri soggetti privati all'estero, nell'ambito di commesse affidate da interlocutori pubblici.

Ancora, sussiste la possibilità astratta di commissione di ulteriori reati previsti in materia societaria dal Decreto. Da un lato, infatti, l'ambito di applicazione della maggior parte di tali reati prescinde dall'attività di business in concreto esercitata ed attiene più propriamente alle regole del diritto societario applicabili a tutte le società (ad es., false comunicazioni sociali - per CREW la fattispecie presenta connotati peculiari in ragione della contabilizzazione lavori in corso e del sistema di programmazione e controllo dell'andamento delle commesse - indebita restituzione dei conferimenti, illecita distribuzione di utili e riserve, impedito controllo sulla gestione sociale, ecc.). D'altro lato, il settore specifico di operatività di CREW, sottoposto al controllo di Autorità pubbliche di vigilanza, comporta l'astratta possibilità di commissione di altri reati societari più strettamente legati all'esecuzione della specifica attività di business (ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza).

La consapevolezza, quindi, di operare in un mercato particolare, caratterizzato da una rigorosa e restrittiva legislazione, ed in particolare da quella che regola gli appalti pubblici, ha indotto la Società a definire un'articolata serie di protocolli che intende assumere come impegno sia verso l'interno che verso l'esterno. A tal proposito, CREW - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative del proprio azionista e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'elaborazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

L'introduzione del D. Lgs. 231/2001 ha infatti rappresentato un'importante occasione per rivisitare i processi della Società ed esaminare e valutare il suo sistema di controllo interno.

Con il termine Corporate Governance si intende l'insieme delle regole, dei processi e dei meccanismi attinenti al governo dell'impresa, alla supervisione dei processi di controllo e alla cura dei rapporti con i portatori di interessi interni ed esterni.

Elemento portante e imprescindibile della governance aziendale è il sistema di controllo interno. Si tratta dell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative orientate a perseguire, nel rispetto delle strategie aziendali, il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del patrimonio aziendale;
- affidabilità e integrità delle informazioni;
- conformità delle operazioni alle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, nonché a politiche, piani, regolamenti e procedure interne.

Così concepito, il sistema di controllo interno consegue le caratteristiche di un processo trasversale a tutte le funzioni aziendali, che coinvolge l'intero personale della Società e la cui responsabilità primaria investe il Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo ha il compito di fissarne gli indirizzi e le linee guida e di verificarne il funzionamento e l'efficacia.



Il Modello previsto dal decreto n. 231 costituisce parte integrante del sistema di controllo interno societario. L'adeguamento alle esigenze di legge ha comportato, infatti, l'esame del sistema di controllo interno esistente ed operante nella Società, limitatamente agli aspetti di rilevanza per il decreto, e la valutazione della sua idoneità rispetto alle finalità stabilite dalla norma. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un'opportunità per rafforzare la sua Corporate Governance e, al contempo, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di CREW, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Il suddetto Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre le prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, i primi orientamenti giurisprudenziali e le migliori pratiche nazionali ed internazionali.

Lo scopo del Modello è, quindi, la predisposizione di un sistema strutturato, organico e coerente, costituito da

- assetti organizzativi e relazioni tra le diverse SO aziendali;
- “corpus regolamentare” delle procedure e istruzioni operative;
- attività di controllo (preventive ed ex post);

che abbia come obiettivo la prevenzione della commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- illustrare i principi in base ai quali CREW ha impostato un sistema organizzativo e procedurale che, nel perseguire gli obiettivi esplicitati nel Decreto, garantisca il necessario supporto alle esigenze di operatività, snellezza e rapidità della Società e assicuri un sempre più efficace servizio al cliente;
- sviluppare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CREW (Organi Sociali, Dipendenti e collaboratori, Partner) nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società. Pertanto, i principi contenuti nel presente Modello sono volti a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito;
- censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CREW in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio o l'illecito fosse commesso nel suo interesse) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui CREW intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- la Mappatura delle aree di attività a rischio della Società (ovvero dei Processi Sensibili), vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la rilevazione, con riferimento alle aree di attività a rischio, delle procedure aziendali



esistenti, la verifica della completezza e della idonea formalizzazione delle stesse ovvero della necessità di una loro integrazione e, in generale, la coerenza della normativa interna con i principi della separazione delle funzioni, della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e con i principi specificati nel presente Modello;

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza interno a CREW, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
- la verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- la vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- il costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio (Processi sensibili) e del Modello in generale, in relazione all'evoluzione o mutamento delle esigenze e della struttura aziendale e della normativa vigente;
- la modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello.

Il presente modello è stato adottato nel corso del 2020 dal Cda di Crew, che è l'organo competente a deliberarne le successive modifiche.

## **2.2 Predisposizione e struttura del Modello**

CREW, in considerazione delle esigenze poste dal Decreto, ha avviato uno specifico progetto interno, finalizzato a garantire la predisposizione del presente Modello, che è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette tutte all'analisi e all'aggiornamento ove necessario del sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida e alle politiche di Gruppo.

### **2.2.1 Il processo di predisposizione del Modello**

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro che ha portato alla predisposizione del presente Modello.

#### 1) Identificazione dei Processi Sensibili (“as-is analysis”)

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività si potessero - in astratto - realizzare i reati. In tal modo è stato possibile ottenere una rappresentazione dei Processi Sensibili e dei controlli già esistenti all'interno di tali processi. In tale fase si è dedicata particolare attenzione agli elementi di conformità e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, piano della

Modello di organizzazione, gestione e controllo di CREW S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001



qualità, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate alla mappatura dei processi aziendali ed all'individuazione, tra questi, delle attività a rischio.

## 2) Effettuazione della “gap analysis”

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con i principi stabiliti dal Decreto, dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori pratiche nazionali ed internazionali, la Società ha individuato una serie di aree di miglioramento, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere per rimuovere le criticità emerse.

## 3) Predisposizione del Modello

In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte la Società ha provveduto alla predisposizione del presente Modello, la cui struttura è descritta nel successivo paragrafo.

### **2.2.2 La struttura del Modello**

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da una “Parte Speciale” ed in particolare:

- la “Parte Generale” definisce i principi generali relativamente all'adozione del Modello, all'Organismo di Vigilanza, al Sistema disciplinare ed al Sistema di comunicazione e formazione;
- la “Parte Speciale” è suddivisa in 5 Sezioni le quali definiscono rispettivamente:
  - Sezione “A” Reati contro la Pubblica Amministrazione;
  - Sezione “B” Reati societari;
  - Sezione “C” I. Reati contro la salute e la sicurezza sul lavoro. II: Reati in materia di sicurezza e ambiente;
  - Sezione “D” Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
  - Sezione “E” Reati di criminalità organizzata;
  - Sezione “F” Ricettazione, riciclaggio, impiego di utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
  - Sezione “G” Reati tributari;
  - Sezione “H” Altre fattispecie di reato. I Delitti informatici e trattamento illecito di dati
  - II. Delitti contro l'industria e il commercio. III. Delitti in materia di violazione dei diritti di autore; IV. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
  - Sezione “I” Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
  - Sezione “L” Delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico.

### **2.3. Framework Anticorruzione**

Il Gruppo FS è impegnato a prevenire e contrastare ogni forma di pratica corruttiva nello svolgimento delle proprie attività, secondo il principio “zero tolerance for corruption”, in coerenza con il Codice Etico di Gruppo e con l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, il cui principio impegna le imprese a contrastare la corruzione in ogni sua forma.

In linea con il percorso intrapreso dal Gruppo FS di cui fa parte, CREW Srl ha adottato in via di autoregolamentazione un insieme di documenti organizzativi che definisce l'architettura dell'intero sistema anticorruzione della Società e risponde all'esigenza di approcciare in via sistematica ed unitaria l'attività di prevenzione della corruzione nel suo complesso, promuovendo sinergie tra i diversi presidi anticorruzione. Tale sistema documentale, inoltre, supporta la Società nell'impegno verso lo sviluppo sostenibile e concorre al rafforzamento di una reputazione aziendale solida e credibile verso l'esterno, anche attraverso una normativa interna conforme a specifici standard anticorruzione e coerente con le best practice internazionali in materia.



Tale sistema documentale si compone di:

- a) Policy Anticorruzione del Gruppo FS (approvata dal cda di Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. in data 27 febbraio 2024 – allegata al modello), la cui adozione è obbligatoria per tutte le Società del Gruppo, italiane ed estere, che uniforma ed integra in un quadro unitario per tutte le Società del Gruppo FS, italiane ed estere, le regole e i presidi di prevenzione e contrasto alla corruzione esistenti individuando i principi generali e le regole di comportamento che tutti i destinatari - compresi i terzi esterni al Gruppo con cui si instaurano relazioni professionali e d'affari- sono chiamati ad applicare;
- b) l'Anti Bribery&Corruption management system (in breve "ABC system", pubblicato nella sua prima edizione nel 2018 con la denominazione "Anti Bribery&Corruption Management System), adottato dalla Società, per le ipotesi di corruzione in c.d. "senso ampio", intesa come atti e comportamenti che – anche se non integranti una specifica fattispecie di reato – costituiscono casi di devianza da regole e procedure interne e potrebbero dar luogo ad "abusi" finalizzati ad ottenere un vantaggio privato (per sé o a favore di terzi) e/o a situazioni di mala gestio, ponendosi così in contrasto con i principi della correttezza, lealtà e integrità. Il citato concetto di corruzione "in senso ampio" rilevante per l'ABC system rafforza i presidi aziendali anticorruzione del Modello, ampliandone lo spettro di azione, attraverso la promozione di "buone condotte" e la sensibilizzazione verso una cultura dell'integrità.

## **2.4. Aggiornamenti, modifiche ed integrazioni del Modello**

Il presente Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), conseguentemente le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di CREW.

È riconosciuta al Presidente della Società la facoltà di apportare modifiche di carattere formale al Modello. In caso di dubbio sulla natura formale o sostanziale della modifica, il Presidente porterà la modifica all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, il Presidente è tenuto a riferire al Consiglio in merito alle modifiche formali apportate al Modello nella prima riunione successiva alla modifica adottata.

È rimessa alla responsabilità di tutte le funzioni aziendali, l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere. A tal fine è attribuito all'OdV il compito primario di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le funzioni aziendali, per assicurare al Modello stesso una corretta e omogenea attuazione.

## **3. I PROCESSI SENSIBILI DI CREW**

I risultati dell'analisi delle aree a rischio, ai fini del Decreto, hanno evidenziato che i Processi Sensibili, allo stato, riguardano l'astratta possibilità di commissione di reati di cui agli artt. 24 ("indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico"), 25 ("concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione") e 25-ter ("reati societari") del Decreto.



L'analisi è stata condotta tenendo presente la specifica natura della Società, quale società di diritto privato che può esercitare una pubblica funzione e/o un pubblico servizio, ovvero che può essere qualificata come organismo di diritto pubblico ai fini dell'applicazione della normativa vigente in materia di procedure ad evidenza pubblica per gli appalti di lavori e di servizi o di fornitura. Tale natura ha, infatti, riflessi sulle fattispecie di reati astrattamente realizzabili dagli esponenti aziendali di CREW, in quanto, sotto tale profilo, la problematica della responsabilità riguarda, a differenza che per le altre tipologie di Enti destinatari del Decreto, le ipotesi di corruzione sia attiva che passiva, nonché la fattispecie della concussione.

Successivamente all'introduzione nel catalogo dei reati-presupposto della "corruzione tra privati" e "istigazione alla corruzione tra privati", sono stati altresì considerati potenzialmente a rischio i rapporti che CREW intrattiene con società private nella qualità di ente privato che opera in un mercato aperto (non captive).

Sono stati inoltre considerati astrattamente ipotizzabili i reati di criminalità organizzata nazionale, di cui all'art. 24-ter del Decreto, e transnazionale, previsti dalla Legge n. 146/2006, per la loro portata generale, che potrebbe astrattamente riguardare tutte le attività della Società.

A seguito dell'estensione della responsabilità alle persone giuridiche ai reati in materia di sicurezza del lavoro e ambiente è stata altresì considerata l'astratta possibilità di commissione di reati previsti dalla Legge 3 agosto 2007 n. 123, dal D. Lgs. 121/2011 e dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68.

L'indagine ha riguardato anche il reato di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", di cui all'art. 25-duodecies, previsto dal D. Lgs. n. 109/2012, e il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", di cui all'art. 25-quinquies, previsto dalla Legge 29/2016, che possono potenzialmente interessare la Società.

Inoltre, sono stati considerati astrattamente ipotizzabili i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies del Decreto, previsti dal D. Lgs. 231/2007 e, con riferimento all'autoriciclaggio, dalla L. 186/2014.

L'analisi è stata altresì diretta alla verifica dell'esistenza di aree di attività aziendali in cui si renda astrattamente possibile la commissione dei reati di cui agli artt. 25-bis ("falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo"), 25-quater ("delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico") e 25-quinquies ("delitti contro la personalità individuale") del Decreto. L'esame del complesso delle attività aziendali al momento dell'approvazione del presente Modello, ha condotto a ritenere, allo stato, remota la possibilità concreta di commissione di tali reati nell'interesse o a vantaggio della Società da parte di esponenti aziendali.

Inoltre, è stato considerato astrattamente ipotizzabile il reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria di cui all'art. 25-decies del Decreto.

L'esame del complesso delle attività aziendali al momento dell'approvazione del presente Modello ha condotto a ritenere, allo stato, remota la possibilità concreta di commissione di tali reati nell'interesse o a vantaggio della Società da parte di esponenti aziendali (salvo quanto sopra detto per il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro").

Inoltre, è stato considerato astrattamente ipotizzabile il reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria di cui all'art. 25-decies del Decreto.

L'analisi ha evidenziato, ancora, l'esistenza di aree di attività aziendali in cui si rende astrattamente possibile la commissione dei reati di cui all'art. 24-bis in materia di delitti



informatici e trattamento illecito dei dati e 25-novies relativo ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

Sono stati ritenuti potenzialmente configurabili anche i reati tributari ex art. 25-quinquiesdecies del Decreto.

Sono stati inoltre considerati astrattamente ipotizzabili i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ex art. 25 octies.1

In relazione ai predetti reati, sono peraltro definiti appositi principi etici nel Codice Etico di Gruppo, volti a indirizzare i comportamenti degli esponenti aziendali in tali materie. Resta fermo, comunque, che nel caso in cui il contesto di riferimento in cui è stato elaborato il presente Modello mutasse, la Società provvederà alle modifiche ed integrazioni che si rendessero necessarie.

Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che potrebbero, comunque, risultare strumentali alla commissione di reati. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile la commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

In particolare, avuto riguardo alla complessa realtà aziendale di CREW, con riferimento alle diverse tipologie di reati sopra richiamate, i Processi potenzialmente Sensibili risultano i seguenti:

a) Processi sensibili in relazione ai reati contro la P.A. (artt. 24 e 25)

- attività di elaborazione, controllo e verifica progetti;
- attività di Direzione Lavori;
- attività di Supervisione Lavori (Alta Sorveglianza);
- approvvigionamento di beni e servizi;
- partecipazione a procedure ad evidenza pubblica indette dalla P.A. in Italia o all'estero;
- gestione dei rapporti con la P.A. in merito a comunicazioni, dichiarazioni e accertamenti o ispezioni;
- gestione dei rapporti istituzionali;
- gestione delle società controllate e delle sedi secondarie estere;
- gestione delle spese di rappresentanza;
- selezione del personale e sistema premiante.

b) Processi sensibili in relazione ai reati societari (art. 25 ter)

- redazione del Bilancio di esercizio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette al socio e al pubblico;
- operazioni societarie che possono incidere sull'integrità del capitale sociale;
- rapporti con gli organi di controllo e con la società di revisione;
- gestione delle attività commerciali;
- approvvigionamento di beni e servizi;
- gestione delle spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni;
- gestione amministrativa;
- gestione della tesoreria e della finanza;
- gestione dei rapporti con gli istituti di credito e assicurativi;
- gestione delle operazioni straordinarie;
- gestione del contenzioso;
- selezione, assunzione e sviluppo del personale;
- gestione dei rapporti con i partners.

c) Processi sensibili in relazione ai reati in materia di sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)

Modello di organizzazione, gestione e controllo di CREW S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001



- gestione della sicurezza sul lavoro negli ambiti in cui CREW riveste la funzione di datore di lavoro (sedi, unità locali, uffici societari)
  - gestione della sicurezza sul lavoro nell'ambito dei cantieri nei quali CREW svolge ruoli definiti dal D. Lgs. 81 del 9 aprile 2008.
- d) Processi sensibili in relazione ai reati in materia di tutela ambientale (art. 25 undecies)
- redazione della progettazione in coerenza con le esigenze di tutela ambientale
  - controllo del rispetto delle norme e prescrizioni ambientali nella fase esecutiva degli appalti
  - monitoraggio ambientale.
- e) Processi sensibili in relazione al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies) e al reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art.25 quinquies)
- selezione, assunzione e gestione del personale;  
approvvigionamento di lavori e servizi.

- f) Processi sensibili ai reati di criminalità organizzata nazionale e transnazionale (art. 24 ter e legge n. 146/2006)

I reati associativi (nazionali o transnazionali) interessano potenzialmente tutte le attività aziendali.

- g) Processi sensibili in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies)

- gestione amministrativa e redazione del bilancio;
- gestione finanziaria;
- gestione fiscale;
- gestione delle attività commerciali;
- acquisti;
- gestione delle operazioni straordinarie;

- h) Processi sensibili in relazione ai reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)

redazione del Bilancio di esercizio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette al socio ed al pubblico;

gestione fiscale;

gestione amministrativa (ciclo passivo, ciclo attivo e gestione del credito);

gestione della tesoreria e della finanza;

gestione delle spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni; amministrazione del personale

- i) Processi sensibili in relazione ad altre fattispecie di reato (art. 24bis, 25bis-1, 25novies, 25decies)

- gestione dati, programmi informatici e sistemi telematici;
- esercizio delle attività contemplate nell'oggetto sociale,
- gestione e utilizzo beni tutelati da diritto d'autore,
- deposizioni o dichiarazioni rilasciate da dipendenti della società e utilizzabili in procedimenti penali.

- j) Processi sensibili in relazione ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

(art. 25-octies.1)

gestione della tesoreria e della finanza;

gestione amministrativa (ciclo passivo, ciclo attivo e gestione del credito);

gestione spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni;



## 4. IL SISTEMA DI CONTROLLO IN GENERALE

Tutte le attività, nell'ambito dei Processi Sensibili, devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori ed alle politiche di Gruppo, contenuti nel Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato e/o nelle Disposizioni di Gruppo, ed ai principi e regole comportamentali contenuti nel presente Modello.

Relativamente al governo dei processi trasversali al Gruppo, CREW è soggetta alla attività di direzione e coordinamento di FS Sistemi Urbani recependo nel proprio sistema normativo, con propri protocolli aziendali, le regole di Governance, le politiche, le linee guida nonché le procedure operative e le metodologie comuni di Gruppo definite ed emanate dalla Capogruppo FSI S.p.A., provvedendo a declinarle nella realtà aziendale, nel rispetto delle prerogative di autonomia ed indipendenza societaria.

Sulla base delle indicazioni contenute nelle linee guida emanate da Confindustria, le componenti (protocolli) del sistema di controllo preventivo che devono essere attuati a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono:

1. sistema organizzativo;
2. procedure operative volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio;
3. sistema delle deleghe;
4. sistema di controllo di gestione;
5. principi etici formalizzati diretti alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
6. sistema di comunicazione e formazione del personale.
7. sistema disciplinare.

Inoltre, la Società è dotata e deve periodicamente confermare le seguenti certificazioni e accreditamenti acquisiti nel corso degli anni volte ad attestare il sistema di regole adottato da CREW:

- ISO 9001

L'insieme di tali certificazioni/attestazioni costituisce il Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Sicurezza e Ambiente) di CREW, ulteriore presidio a tutela dei processi aziendali.

Nei successivi paragrafi, verranno approfonditi requisiti e principi specifici di alcuni protocolli di controllo (sistema delle deleghe, sistema di controllo di gestione, sistema disciplinare) aventi caratteristiche comuni a tutte le fattispecie di reati di cui al presente Modello, mentre, fatto salvo quanto prescritto nel presente paragrafo, si rimanda alle parti speciali "A", "B", "C", "D", "E", "F" e "G" per quanto concerne protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di fattispecie di reato (es. procedure o altri protocolli specifici).

Infine, per quanto concerne il Sistema di Organizzazione della Società, in linea generale, lo stesso deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di poteri di rappresentanza e di funzioni operative.



La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti all'interno della società e nei confronti dei terzi;
- b) chiara e formale individuazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto, in considerazione sia della dipendenza gerarchica che di quella funzionale.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- (i) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. segregazione delle funzioni);
- (ii) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
- (iii) adeguato livello di formalizzazione.

## 5. IL SISTEMA DELLE DELEGHE

Il sistema delle deleghe deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire, comunque, la gestione efficiente dell'attività aziendale.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a) le deleghe e le procure devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- b) ciascuna delega/procura deve definire in modo specifico ed inequivoco:
  - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
  - il soggetto o l'organo cui il delegato riporta gerarchicamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d) tutti coloro che:
  - i) possono proporre, eseguire o esprimere pareri obbligatori per legge in relazione ad operazioni sul capitale sociale, operazioni straordinarie, restituzione di conferimenti, distribuzione di utili o riserve, od operazioni che possano comunque comportare un pregiudizio per i creditori,
  - ii) siano coinvolti nella predisposizione del bilancio di esercizio e delle altre comunicazioni previste dalla legge e destinate ai soci o al pubblico,
  - iii) abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con gli organi di controllo e con la società di revisione,
  - iv) abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con le Autorità pubbliche di vigilanza,
  - v) e comunque, tutti coloro che sono coinvolti in attività che possono integrare o dare



causa alle condotte previste dai reati societari contemplati dal Decreto, devono essere dotati di specifica delega per l'attività da svolgere e/o di formale procura a rappresentare la Società negli atti con efficacia nei confronti dei terzi o delle Autorità pubbliche di vigilanza;

e) le deleghe/procure devono prevedere esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, licenziamento, ecc.);

Per quanto concerne il conferimento e la revoca delle procure permanenti, sulla base degli indirizzi sulla gestione del processo contenuti nella predetta disposizione di Gruppo, la procedura interna di CREW deve attenersi ai seguenti principi, seguendo le indicazioni delle Linee Guida e Procedura di Gruppo per il Conferimento, Gestione e Revoca delle Procure COG 85/2022.

Le procure di rappresentanza permanente all'assunzione di impegni con terzi devono essere conferite in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanze e, ove occorra, possono essere attribuite anche a posizioni non dirigenziali, nonché a terzi in relazione allo svolgimento di attività in nome e/o per conto della Società.

In tutti i casi, le procure devono essere attribuite da cariche/posizioni facoltizzate alla nomina di procuratori, tramite la sottoscrizione di apposite procure notarili.

Gli standard di riferimento sono stabiliti a livello di Gruppo dalle competenti Direzioni di FSI S.p.A., la quale:

- appronta e aggiorna la lista dei poteri elementari standard;
- raccoglie in una separata lista i poteri atipici;
- diffonde gli standard e la modulistica alle Società del Gruppo.

La revoca deve essere effettuata con modalità formalmente analoghe a quelle del conferimento.

Il conferimento di procure per singoli affari, rimesso dalla disposizione di Gruppo n. 3/AD al potere regolatorio delle singole società del Gruppo, deve essere regolato sulla base di una procedura che formalizzi il processo di conferimento, gestione e revoca delle procure speciali per singoli affari, definendo le funzioni coinvolte e il loro ruolo, nonché il contenuto standard per categorie di atti predefiniti.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

## **6. CONTROLLO DI GESTIONE E FLUSSI FINANZIARI**

Il sistema di controllo di gestione adottato di CREW è articolato nelle diverse fasi di pianificazione pluriennale, di elaborazione del Budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni sia a livello di Società sia a livello di singola commessa.

Il sistema deve garantire (i) una pluralità di soggetti coinvolti, in termini di segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni, e (ii) la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.



La gestione delle risorse finanziarie è definita in apposita procedura, i cui principi devono essere improntati ad una rigorosa segregazione delle funzioni/soggetti tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti distinti, ai quali, inoltre, non dovranno essere assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

La procedura deve, inoltre, stabilire la casistica di tipologie di contratti e di pagamenti non ammessi e quelli che dovranno essere autorizzati dai massimi livelli aziendali.

## **7. L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA ("ODV")**

### **7.1 Individuazione dell'Organismo interno di Vigilanza**

In base alle previsioni del Decreto e delle Linee Guida, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere costituito da una struttura interna alla società, dotata di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. *b*). Tale struttura deve, inoltre, essere caratterizzata dai requisiti di professionalità e di continuità di azione.

I requisiti di autonomia ed indipendenza comportano:

- l'inserimento dell'OdV in una posizione organizzativa elevata, prevedendo il "riporto" al massimo vertice aziendale;
- l'assenza, in capo all'OdV, di compiti operativi che ne potrebbero condizionare l'obiettività di giudizio.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di vigilanza e controllo attribuite dal Decreto all'OdV. Si tratta di competenze tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
- correntemente, per verificare che i comportamenti concreti dei Destinatari del Modello rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

In considerazione della struttura essenziale della società e del fatto che essa è sottoposto al controllo di coordinamento e direzione di FS Sistemi Urbani, il Consiglio di Amministrazione di CREW ha ritenuto opportuno optare per un OdV monocratico, disciplinato con apposito Regolamento.

In conformità ai principi di cui al D. Lgs. 231/2001, non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione dell'OdV; è possibile solo affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura



tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'OdV.

L'OdV a richiesta, è dotato dal Consiglio di Amministrazione di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidati. Tali risorse potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV - fatto salvo l'obbligo di rendiconto al Consiglio di Amministrazione in sede di redazione del budget annuale - o per far fronte a speciali e urgenti necessità che non sia stato possibile pianificare. Data la particolare struttura della società ed il fatto che la stessa si avvale delle procedure e delle sinergie del Gruppo FSI, non è prevista l'assegnazione di un budget annuale all'OdV. È fatta salva la possibilità che, ove ritenuto necessario, l'OdV. possa chiedere lo stanziamento del budget ai competenti obblighi istituzionali

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per una durata di tre anni dalla nomina ed è rieleggibile.

In ogni caso, rimane in carica fino alla nomina del successore. Al fine di tutelare i componenti dell'OdV dal rischio di:

- (i) una rimozione ingiustificata dalla posizione organizzativa ricoperta;
- (ii) attribuzione ingiustificata dei compiti dell'OdV ad altra struttura aziendale diversa da quella individuata nel presente Modello;

l'eventuale revoca del mandato conferito all'OdV potrà avvenire soltanto mediante una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

Il funzionamento dell'Organismo è disciplinato da specifico "Regolamento".

## **7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV)**

All'OdV di CREW è affidato, sul piano generale, il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- curare l'aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio (Processi Sensibili) e del Modello, proponendo agli organi sociali competenti eventuali aggiornamenti, con particolare riferimento all'evoluzione/mutamenti della struttura organizzativa, o dell'operatività aziendale e della normativa vigente;
- attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di individuare ed implementare un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la reale efficacia del suddetto modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al citato D. Lgs. 231/2001, proponendo – laddove ritenuto necessario – eventuali aggiornamenti del modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;



- garantire la validità nel tempo del suddetto modello promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie affinché il modello sia sempre efficace nella prevenzione dei reati in questione. Tale compito è da intendersi come responsabilità di inoltrare per via diretta proposte di adeguamento alle strutture aziendali competenti o, in casi di particolare rilevanza e urgenza, al Vertice aziendale e di verificare successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;
- definire, in attuazione del modello, un efficace flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato nonché stabilire adeguate modalità di comunicazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del modello e delle procedure;
- attuare, in conformità al modello, un efficace flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di riferire agli organi sociali competenti;
- promuovere presso la competente struttura aziendale il processo connesso all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste in caso di violazione del modello e verificarne l'attuazione;
- effettuare verifiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al modello di organizzazione, gestione e controllo adottato, anche coordinando a tali fini le competenti strutture aziendali;
- promuovere presso la competente struttura aziendale un adeguato processo formativo del personale attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e verificarne l'attuazione;

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti sopra descritti, l'OdV si avvale della funzione di staff a ciò dedicate e ha diritto ad accedere alla documentazione sociale rilevante, previa richiesta alle funzioni amministrative.

### **7.3 Reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

L'OdV:

- 1) riferisce in merito alla propria attività al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato;
- 2) si incontra con il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente, ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. L'OdV può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche. Gli incontri devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

L'OdV, laddove nell'esecuzione dell'incarico affidatogli, accerti l'esistenza di situazioni che comportano un rischio elevato per la Società, dovrà dare immediata informativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, affinché gli stessi possano prendere le decisioni ritenute più opportune per la tutela della Società.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici



di attuazione del Modello.

## **7.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV la documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello sulla base delle procedure relative alle aree di attività a rischio. Inoltre, dovrà essere portata alla conoscenza dell'OdV, mediante apposite segnalazioni da parte degli Organi sociali, dei Dipendenti e collaboratori, della società di revisione e dei Partner ogni altra informazione, di qualsiasi tipo e proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio o ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di CREW ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati all'interno di CREW, o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello e con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" da parte dell'OdV, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente i casi dubbi;
- nel caso in cui la commissione di reati, ovvero altre inadempienze alle prescrizioni del Modello, fossero riferibili all'OdV, le informazioni relative dovranno essere comunicate al superiore gerarchico, o al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente.

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, al Presidente eventuali modifiche della lista delle informazioni da ricevere.

### **7.4.1 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello - Whistleblowing**

L'art. 6, comma 2-bis, del Decreto richiede che il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società preveda, in ottemperanza alla Procedura per la gestione delle segnalazioni MdG 39/2023, nonché alla normativa in materia di protezione dei dati personali:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle



attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza il quale deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del Modello 231 in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello 231 o delle relative procedure e quindi che potrebbero ingenerare responsabilità di CREW ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al Decreto;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori, consulenti e controparti contrattuali, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, deve essere assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

La segnalazione presentata dovrà:

- essere circostanziata;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti;
- contenere una chiara descrizione dei fatti, tempi e modi con cui si è realizzata la presunta condotta illecita.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute.

È istituito un canale di comunicazione per la consultazione e informazione dell'OdV consistente nel seguente recapito di posta elettronica: [organismodivigilanza@crew.it](mailto:organismodivigilanza@crew.it).

La corrispondenza destinata all'Organismo di Vigilanza non deve essere aperta da altri soggetti.

La Società si impegna a garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel paragrafo 9 della Parte generale del Modello, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del Modello medesimo.

La società si impegna a rendere noto a tutti i dipendenti e collaboratori l'esistenza dei canali comunicativi verso l'OdV, specificandone le esatte modalità.



## **7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione e *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data base* (informatico e cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'accesso al *data base* è consentito - oltre che all' OdV - esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione.

## **8. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **8.1 Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale**

CREW, in linea con quanto previsto dal Decreto, ha definito uno specifico piano di diffusione (informazione) e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello adottato.

Per ciò che concerne la diffusione, le azioni previste sono:

- inserimento nella bacheca e/o nella intranet aziendale del modello e di tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione ed implementazione
- comunicazione a tutto il personale sui contenuti del Decreto e sulle modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è assicurata mediante specifica attività informativa e formativa in occasione di eventuali modifiche della normativa vigente con impatto sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione all'attività della Società.

### **8.2 Informazione nei confronti di Collaboratori e Partner e loro Informativa**

I collaboratori interni ed esterni ed i Partner di CREW devono essere informati del contenuto del presente Modello e dell'esigenza di CREW che il loro comportamento sia conforme a quanto previsto dal Decreto. A tal proposito dovranno essere forniti agli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da CREW sulla base del presente Modello.

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.



L'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

## **9.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti**

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dipendenti non dirigenti di CREW mediante affissione e tramite specifici corsi formativi. I comportamenti tenuti dai suddetti lavoratori dipendenti in violazione delle procedure e delle regole comportamentali indicate nel Modello costituiscono illeciti disciplinari. Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel CCNL Attività Ferroviarie vigente, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione. In particolare:

- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello configuri lieve irregolarità, il lavoratore incorre nel provvedimento del rimprovero verbale o scritto di cui all'art. 58 del CCNL;
- in caso di recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nella precedente lett. a), o di più grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, laddove da tale violazione non derivi pregiudizio alla normale attività della Società, il lavoratore incorre nel provvedimento della multa di cui all'art. 59 del CCNL;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni aziendali, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione del servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni, secondo quanto previsto dall'art. 60 del CCNL;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di maggiore gravità rispetto alle precedenti e sia riconducibile alle fattispecie previste negli artt. 61 e 62 del CCNL, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da cinque a dieci giorni, secondo quanto previsto dai suddetti articoli;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello configuri mancanza avente gravità equivalente alle infrazioni indicate nell'art. 63 del CCNL, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate nel rispetto dell'art. 7, Legge 20 maggio 1970 n. 300, e conformemente a quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali.



## **9.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti di CREW, mediante comunicazione e tramite specifici corsi formativi. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970 n. 300.

## **10. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO**

### **10.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori o dei Sindaci, l'OdV informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, affinché ciascun consigliere o sindaco, singolarmente, ovvero ciascun organo nel suo complesso, a seconda delle rispettive competenze, provveda ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dal Regolamento (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione riunione di consiglio di amministrazione, richiesta convocazione o convocazione assemblee con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc...).

### **10.2 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner**

Nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership dovranno essere previste specifiche clausole contrattuali che prevedano, in caso di comportamenti posti in essere dai Collaboratori esterni o dai

Modello di organizzazione, gestione e controllo di CREW S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001



Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **11. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO**

Il presente Modello è soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione. Come esito della verifica, verrà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di CREW che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

## **12. MODELLO E CODICE ETICO**

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono state predisposte in modo da costituire un'articolazione di quelle del Codice Etico del Gruppo FSI (al quale CREW appartiene) in relazione alla specifica attività esercitata da CREW, avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al Decreto.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico del Gruppo rappresenta uno strumento da adottarsi presso tutte le società del Gruppo allo scopo di promuovere i principi di "deontologia aziendale" che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, Dipendenti, collaboratori, e Partner; il Modello costituisce invece uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a descrivere l'organizzazione e il sistema di governance predisposto dalla Società allo scopo di prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto (reati, cioè, che, anche se compiuti apparentemente nell'interesse e/o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la Società relativamente alla responsabilità di cui al Decreto.

