



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

INDICE

CAPITOLO I: RIFERIMENTI LEGISLATIVI

**CAPITOLO II: CONTESTO AZIENDALE, AREE DI RISCHIO ED
ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO
ORGANIZZATIVO**

CAPITOLO III: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

CAPITOLO IV: SISTEMA DISCIPLINARE

CAPITOLO V: ORGANIZZAZIONE E STRUTTURE AZIENDALI

Si riportano qui di seguito i documenti allegati al Modello di organizzazione, gestione e controllo, che fanno parte integrante del documento, al fine di poter garantire all'azienda una maggiore trasparenza in merito agli adeguamenti al D. lgs. 231/2001.

➤ **Codice Etico**

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 1
-------------------	---	-----------------

GLOSSARIO

MODELLO ORGANIZZATIVO	Il Modello indica la organizzazione della CUMA srl, definisce le differenti strutture aziendali e per ogni struttura aziendale indica le attività a cui essa è preposta, nonché le responsabilità ed i controlli che ad essa fanno capo per evitare il verificarsi di situazioni pregiudizievoli per la azienda con riferimento specifico ai reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.
ORGANIGRAMMA	E' il documento che indica i responsabili delle differenti strutture aziendali a cui è attribuita la responsabilità del corretto adempimento di tutte le attività espletate dalla struttura secondo le modalità indicate nel MODELLO ORGANIZZATIVO.
CODICE ETICO	E' la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale.
AREE A RISCHIO	Aree di attività aziendale nel cui ambito risulta profilarsi, in termini concreti, il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.
ORGANISMO DI VIGILANZA O O.d.V	Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs n. 231/2001.
COLLABORATORI	Coloro che agiscono in nome e/o per conto di CUMA srl sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

DESTINATARI	Tutti i soggetti destinatari del Modello ed in particolare Amministratori, Dipendenti, Collaboratori ed Interlocutori.
DECRETO	Il D. Lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato.
DIPENDENTI	Tutti i lavoratori subordinati di CUMA srl (compresi i dirigenti).
ENTI	Società, associazioni, consorzi, Enti Pubblici rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
FUNZIONE PREPOSTA	Strutture organizzative responsabili dei controlli e dei report periodici da riportare all' O.d.V.
P.A.	Qualsiasi Pubblica Amministrazione inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto; nonché, i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri.
PROTOCOLLI	Procedure interne da seguire per favorire il flusso informativo dai singoli uffici all' O.d.V..
REATI O REATO	I reati presupposto rilevanti a norma del Decreto.
RAPPRESENTANTE LEGALE	E' la persona alla quale la Assemblea ha conferito il potere di rappresentare legalmente la società.

CAPITOLO I: RIFERIMENTI LEGISLATIVI

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 – LA RESPONSABILITA' PENALE AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE

In data 08/06/2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge n. 300 del 29/09/2000 – il D. Lgs. 231/2001¹ che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito:

- La *Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari;
- la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997*, sulla lotta alla corruzione;
- la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un nuovo tipo di illecito, formalmente definito amministrativo, ma avente nella sostanza natura penale, ossia quello addebitabile direttamente ed autonomamente all'ente collettivo (persona giuridica, società, associazione anche non riconosciuta, ente pubblico economico) per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, dai "vertici" o dai "sottoposti" dello stesso ente.

L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25/*septies*) nel 2007 – poi modificati dal Dl.vo 81/2008 - i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita (art. 25/*octies*), i reati informatici e d'illecito utilizzo dei dati (art. 24/*bis*), i delitti di criminalità organizzata (art. 24/*ter*), i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25/*bis-1*), i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25/*novies*) e

¹ Il D. Lgs 231/2001 si intende comprensivo di tutte le successive modificazioni ed integrazioni che costituiscono parte integrante del presente Modello.

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 4
-------------------	---	-----------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25/*decies*1).

Ancora, il catalogo è stato ampliato con la inclusione dei delitti ambientali (25/*undecies*, così come modificato dalla L. 68/2015), della fattispecie di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25/*duodecies*, modificato nel 2017), nonché della fattispecie di razzismo e xenofobia (Art. 25-*terdecies*, D.Lgs. n. 231/2001, articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 1677, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018).

A ciò si aggiunga che, con l'introduzione dell'art. 648/ter1 del codice penale, in vigore dal 1° gennaio 2015, per effetto della legge 15 dicembre 2014, n. 186, è stato incluso nel cosiddetto "catalogo" dei reati previsti dal D.L.vo 231/2001 anche il delitto di autoriciclaggio, determinando così una possibile responsabilità amministrativa in capo all'ente che lo commette. La materia in oggetto è stata ulteriormente implementata dagli ultimi approdi caratterizzati dalle determinazioni dell'Anac del 2015 nonché il documento elaborato dal Cndcec nel giugno 2016. Inoltre, la disciplina è arricchita dai più recenti interventi legislativi relativi al regolamento di *rating* così come previsto anche dalla Delibera n. 27165 del 2018 dell'Autorità Garante della Concorrenza e del mercato (AGCM).

Infine, l'art. 1, co.9, L. 9 gennaio 2019, nr.3 (cd. Spazzacorrotti) ha modificato gli artt. 13, in materia di sanzioni interdittive, 25, in materia di reati contro la pubblica amministrazione dai quali dipende la responsabilità dell'ente e 51, relativo alla durata massima delle misure cautelari.

Quanto all'introduzione degli illeciti tributari nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità dell'ente ex d.lgs. 231/2001 ai sensi del nuovo art. 25-*quinqüesdecies* d.lgs. n. 231 del 2001 è prevista per l'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote e se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

In tutti questi casi, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, lettera c (divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), lettera d (esclusione da

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 5
-------------------	---	-----------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi) e lettera e (divieto di pubblicizzare beni o servizi).

Ovviamente l'ente risulta poi esposto anche all'applicazione del sequestro e della confisca, diretta e per equivalente, del prezzo o profitto del reato tributario realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, superandosi così i limiti precedenti – individuati dalla decisione delle Sezioni Unite Gubert – che, in caso di illecito fiscale commesso da amministratori o dirigenti di una persona giuridica, consentivano il sequestro in capo all'ente del profitto del reato tributario, *sub specie* di risparmio d'imposta, solo se si trattava di confisca in via diretta.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato. Quanto ai profili di imputazione, è sufficiente che vi sia l'elemento dell'interesse, a nulla rilevando che la società abbia tratto un profitto dalla commissione dell'illecito.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale (art. 27 Cost.) precludeva, infatti, la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare in sede penale gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente ovvero per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità (articoli 196 e 197 C.P.P.). L'ampliamento della responsabilità mira, pertanto, a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano alcuna conseguenza dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

A riprova di ciò, si evidenzia con riferimento al comparto degli appalti pubblici di lavori, servizi e forniture, l'approvazione del Decreto Legislativo n.50/2016 contenente il "**Codice Unico degli Appalti**". In particolare, l'art. 80, alla lettera vii)

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 6
------------	---	----------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

prevede l'esclusione dalla partecipazione alle procedure di affidamento delle concessioni e degli appalti di lavori, forniture e servizi dei soggetti nei cui confronti sia stata applicata la sanzione interdittiva di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 o altra sanzione che comporti il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Lo stesso Decreto, tuttavia, all'art. 6 introduce una particolare forma di **esonero** dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato efficacemente attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un Organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo interno addetto alla vigilanza.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello Organizzativo (da ora in avanti Modello) che l'impresa adotta ed attua per prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la sua autonoma responsabilità, debba:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 7
-------------------	---	-----------------

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Lo stesso Decreto dispone che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze sopra citate, sulla base di codici di comportamento c.d. “**Codice Etico**” dell’impresa, concepito come “carta dei valori”, contenente i soli principi generali che caratterizzano l’attività dell’impresa: legalità, correttezza nei rapporti (con gli interlocutori esterni e con i dipendenti), tutela dell’ambiente, trasparenza.

1.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTI DAL DECRETO.

Per l’elenco delle fattispecie di Reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell’Ente, la descrizione delle relative sanzioni e delle condizioni di applicabilità previste, si faccia riferimento al D.Lgs213/01 e ss.mm.ii.

1.3 GESTIONE QUALITA’, SICUREZZA, AMBIENTE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

Nel caso di **imprese dotate di sistema di gestione per la qualità, la sicurezza e/o l’ambiente:**

- Gli enti dotati di sistema di gestione per la qualità certificato secondo la norma **UNI EN ISO 9001:2008** da un organismo di certificazione accreditato non sono tenuti all’adempimento relativo alla adozione Protocolli per la formazione e l’attuazione delle decisioni soltanto se il sistema certificato comprende i processi organizzativi riferiti a tutte le attività e ai fattori di rischio.
- Se il sistema certificato comprende solo alcuni dei processi organizzativi interessati o delle attività a rischio, l’ente provvede a redigere i Protocolli mancanti ovvero ad integrare il sistema di qualità.
- Gli enti dotati di sistema di gestione per la sicurezza certificato secondo la norma **British Standards OHSAS 18001:2007** da un organismo di certificazione accreditato, ovvero gli enti dotati di un sistema gestionale conforme alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, hanno già adempiuto all’adempimento relativo all’adozione Protocolli per la formazione e l’attuazione delle decisioni con riferimento alle attività indicate nel documento per il processo di gestione per la sicurezza, il rischio di commissione, dei reati di omicidio colposo ovvero di

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 8
------------	---	----------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

lesioni colpose gravi o gravissime, con violazione delle norme sulla sicurezza (derivanti da insufficiente valutazione in fase di pianificazione dei livelli di rischio connessi con le attività, ovvero di inadeguata attuazione delle misure di prevenzione pianificate).

- Gli enti dotati di sistema gestione per l'ambiente certificato secondo la norma **ISO 14001:2004** ovvero il regolamento EMAS da un organismo di certificazione accreditato, hanno già adempiuto all'adempimento relativo alla adozione Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni con riferimento alle attività per il processo di gestione ambientale, il rischio di commissione di reati ambientali di natura dolosa o colposa.
- Gli enti dotati di sistema gestione certificato secondo la norma **ISO 37001:2016** ovvero il regolamento EMAS da un organismo di certificazione accreditato, hanno già adempiuto all'adozione di protocolli **per contrastare la corruzione, favorire** da un lato la crescita di una cultura della trasparenza e dell'integrità e dall'altro lo sviluppo di misure per prevenire ed affrontare fenomeni corruttivi.

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 9
------------	---	----------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

CAPITOLO II: CONTESTO AZIENDALE, AREE DI RISCHIO ED ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 IL CONTESTO AZIENDALE

La **CU.MA. srl** è una società con sede legale in Isernia (IS) alla via Umbria n. 179 e con sede operativa in Giugliano, località Ponte Riccio, il cui oggetto sociale è analiticamente risultante dalla visura della Camera di Commercio del Molise.

La **CU.MA. srl** occupa alle proprie dipendenze nn. 46 dipendenti, di cui 11 amministrativi, 10 autisti, 21 operai/manovali, un'addetta alle pulizie e 3 meccanici.

La **CU.MA. srl** opera nel settore del trasporto, *raccolta e smaltimento dei rifiuti*, con specifico riferimento all'erogazione di servizi di trasporto rifiuti, derattizzazione e disinfestazione, facchinaggio, servizi di raccolta R.S.U., raccolta differenziata anche porta a porta, servizi di nettezza urbana, spazzamento stradale meccanico e manuale, lavaggio cassonetti, noleggio automezzi, mezzi d'opera ed attrezzature con e senza conducente e, infine, manutenzione del verde.

Essa è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali per le seguenti categorie:

Categorie 1: raccolta e trasporto di rifiuti urbani

Categorie 4: raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi;

Categorie 5: raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi;

Categoria 8: intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione dei rifiuti stessi;

Categoria 9: bonifica di siti;

Categoria 10 A e B: attività di bonifica di beni contenenti amianto (compatto e friabile).

L'Azienda è certificata **ISO 9001:2008** – Sistema di gestione per la Qualità; **ISO 14001:2015** – Sistema di gestione Ambientale; **OHSAS 18001:2007** – Sistema di gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori; **SA 8000:2014** – Standard

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 10
-------------------	---	------------------

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

di responsabilità sociale ed è dotata di autorizzazione al trasporto di materiali di Categoria 1 e 3 (sottoprodotti di origine animale).

L'Azienda è, infine, in possesso del documento di valutazione di impatto sulla protezione dei dati (GDPR 2016/679).

2.2 LE AREE DI RISCHIO

<p style="text-align: center;">AREA 1: Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Gestione Appalti Pubblici</p>	<p>Fattori di rischio relativi alle attività che implicano un rapporto diretto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori ed abilitativi.</p> <p>Fattori di rischio relativi alle procedure selettive e di aggiudicazione, di autorizzazione e di subappalto, di gestione dell'eventuale contenzioso con il committente, di eventuale collaudo nella partecipazione a pubbliche gare o trattative per l'affidamento di servizi pubblici in appalto o in concessione.</p>
<p style="text-align: center;">AREA 2: Gestione Bilancio e Gestione Contabile e Finanziaria</p>	<p>Fattori di rischio relativi alla scorretta o incompleta rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo, sia interno che esterno.</p> <p>Fattori di rischio relativi a comportamenti idonei ad ostacolare da parte dei soggetti e delle attività competenti i controlli preventivi sull'attività e sulla rappresentazione contabile dell'attività di impresa.</p>
<p style="text-align: center;">AREA 3: Rapporti con i Soci, con i Creditori e con i Terzi</p>	<p>Fattori di rischio di comportamenti anche solo potenzialmente pregiudizievoli nell'interesse dei soci, dei creditori e dei terzi.</p> <p>In caso di situazione di conflitto di interessi, fattori di rischio relativi all'attuazione di operazione di gestione o organizzative interne a</p>

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

	condizioni svantaggiose per la Società od alla omissione di decisioni vantaggiose per la Società.
AREA 4: Sicurezza ed igiene Sul lavoro	Fattori di rischio relativi a mancati controlli o procedure inerenti alla sicurezza e all'igiene sul lavoro, che possono comportare lesioni gravissime sulla salute del lavoratore.
AREA 5: Gestione dei rifiuti	Fattori di rischio legati allo svolgimento delle attività connesse all'impianto aziendale nonché a tutte le operazioni di trasporto, smaltimento e/o recupero. Fattori di rischio relativi alla conformità del rifiuto in ingresso o trasportato; gestione dei flussi in uscita, manutenzione impianti, macchinari, automezzi, Fattori di rischio gestione gare, monitoraggio ambientale omologa rifiuti, gestione clienti e fornitori.

Le *Aree di attività a rischio reato* sono i contesti operativi dell'azienda più esposti a rischio reato. Per tali Aree, permane il richiamo e la rigida osservanza dei principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, i quali vincolano tutti i destinatari (Amministratore, Soci, Dipendenti e Collaboratori in genere), al rispetto ed ossequio delle Leggi.

2.3 ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

In considerazione della particolare complessità e delle responsabilità connesse alla tipologia di attività effettuata, la **CU.MA. srl** ha deciso di adottare il MODELLO ORGANIZZATIVO descritto nel presente documento.

L'obiettivo perseguito da **CU.MA. srl** è di prevenire il rischio di commissione di reati descritti nel precedente capitolo dai quali possa derivare la responsabilità dell'Impresa ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 (da ora in avanti Decreto) e successive modifiche ed integrazioni e nello stesso tempo garantire efficienza,



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

correttezza, trasparenza e qualità nell'espletamento delle attività aziendali. La CUMA srl ha per questo definito ed adottato il MODELLO ORGANIZZATIVO descritto nel presente documento.

Il MODELLO ORGANIZZATIVO prevede inoltre la definizione ed adozione del CODICE ETICO e di altri documenti gestionali che sono allegati al MODELLO ORGANIZZATIVO e ne costituiscono parte integrante.

CU.MA. srl, nell'adottare il MODELLO ORGANIZZATIVO, si propone di:

- migliorare il proprio sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della società (amministratori, soci, dipendenti) nelle aree di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- sensibilizzare tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso titolo), affinché questi seguano nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto, che possano determinare implicazioni su **CU.MA. srl**.
- rendere evidente all'interno ed all'esterno dell'azienda che **CU.MA. srl** non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui l'azienda intende attenersi.

**2.4 AGGIORNAMENTO E RATIFICA MODIFICHE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**

Il MODELLO ORGANIZZATIVO e tutti i suoi allegati sono predisposti ed eventualmente aggiornati dal Rappresentante Legale della Società e sono approvati dall'Assemblea dei soci.

Il MODELLO ORGANIZZATIVO prevede:

- la definizione dell'organizzazione aziendale con identificazione delle

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 13
-------------------	---	------------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

differenti strutture decisionali ed operative (la identificazione dei responsabili delle differenti strutture è riportata nell'organigramma aziendale);

- l'individuazione delle attività espletate dalle differenti strutture aziendali con evidenziazione delle aree di criticità nel cui ambito possono essere commessi reati;
- gli obblighi e le modalità di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Impresa, ovvero delle norme di riferimento.

2.5 DIFFUSIONE ED INFORMAZIONE

Il MODELLO ORGANIZZATIVO sarà oggetto di ampia diffusione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

DIFFUSIONE ED INFORMAZIONE INTERNA

Per quanto attiene la informazione interna si provvederà a consegnare a ciascun socio, amministratore e dipendente una copia del MODELLO ORGANIZZATIVO e dei suoi allegati e ciascuno dei destinatari dovrà firmare una dichiarazione di piena accettazione dei contenuti del modello e di impegno ad attenersi alle disposizioni ed ai comportamenti in esso previsti.

Sarà inoltre attuato un preciso momento formativo per meglio esplicitare a ciascun dipendente le finalità e le prescrizioni del MODELLO ORGANIZZATIVO.

Il momento formativo sarà organizzato per gruppi con funzioni omogenee, in modo da focalizzare in particolare gli adempimenti e le responsabilità connesse alle singole strutture aziendali.

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 14
-------------------	---	------------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede legale dell'Impresa ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

Per quanto attiene, in particolare, all'organigramma di **CU.MA. srl** si precisa che esso:

- viene definito dal Legale Rappresentante dell'azienda;
- viene approvato dall'Assemblea dei soci, che lo rende pienamente efficace ed operativo.

L'Organigramma viene trasmesso a mezzo posta elettronica a tutti i responsabili delle differenti strutture aziendali in esso identificate, i quali a loro volta ne danno conoscenza e visione al personale della propria struttura.

Inoltre, l'organigramma viene affisso negli uffici dell'azienda in libera visione.

Ogni cambiamento dell'organigramma deve essere tempestivamente portato a conoscenza di tutto l'organico della società con le medesime modalità sopra esposte.

L'organigramma deve riportare la indicazione delle strutture aziendali con i relativi responsabili e deve inoltre indicare sinteticamente le funzioni espletate dalle singole strutture e le rispettive responsabilità.

L'attribuzione delle responsabilità e le linee di dipendenza gerarchica rispondono, altresì, alla necessità di attuare una separazione dei compiti nelle fasi determinanti dei processi a rischio, contribuendo in modo determinante all'attuazione pratica del Modello.

INFORMAZIONE AGLI ENTI CLIENTI ED AI FORNITORI

Verrà data informazione agli Enti clienti ed ai fornitori del Modello Organizzativo aziendale. Per quanto attiene specificamente i fornitori, verrà inserita nei contratti una clausola specifica che obbliga il fornitore a dare a **CU.MA. srl** segnalazione di eventuali vicende soggettive del fornitore che possano generare implicazioni pregiudizievoli per le attività di **CU.MA. srl**, con particolare riferimento a problematiche connesse alle normative antimafia e che siano in contrasto con le

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 15
-------------------	---	------------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

prescrizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

INFORMAZIONE AGLI ENTI ED ORGANI ISTITUZIONALI

Informazione dell'adozione del Modello Organizzativo e del Codice Etico sarà data a tutti gli enti istituzionali territorialmente competenti, in relazione alle attività che l'azienda dovrà espletare in seguito ad aggiudicazione di gare di appalto o anche ad altri organi di sicurezza e controllo della legalità operanti sul territorio.

VERIFICA ED AGGIORNAMENTO

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Impresa ovvero delle norme di riferimento. In ogni caso, l'azienda garantisce la completa osservanza della legge e delle normative in materia di **trattamento dei dati personali** (risultando adeguata ex D.Lgs. 101/2018) con riferimento ai propri dipendenti e collaboratori, ai propri clienti, agli interlocutori esterni di qualunque natura sia persone fisiche o giuridiche e assicura la riservatezza delle informazioni ricevute da terzi in proprio possesso.

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 16
-------------------	---	------------------

CAPITOLO III: L'ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.)

3.1. IDENTIFICAZIONE, NOMINA E REVOCA DELL' O.d.V.

L'articolo 6 del Decreto sancisce che, ai fini dell'esonero, la società debba aver affidato ad un organismo interno, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di assicurarne l'aggiornamento.

Pertanto **CU.MA. s.r.l.** provvede, nel recepire il Modello Organizzativo, alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza (da ora in avanti O.d.V.) incaricato di svolgere, nell'ambito della società, i compiti di controllo sullo svolgimento delle suddette attività e sull'applicazione del Modello medesimo (art. 6 del Decreto).

L'O.d.V deve avere le seguenti caratteristiche e prerogative:

a) Autonomia e Indipendenza

Al fine di garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, l'Organismo riporta direttamente al Legale Rappresentante della società e relaziona, almeno con periodicità annuale o con urgenza su temi specifici, la propria attività all'Organo di Amministrazione.

b) Professionalità e conoscenza della realtà aziendale

L'O.d.V. deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Parimenti, il suo titolare deve disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della società.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

c) Continuità d'azione

L'O.d.V. deve infine:

- vigilare periodicamente sull'attuazione del Modello, garantendone il costante aggiornamento;
- essere referente qualificato, costante e *super partes* per tutto il personale della Società e per il *Management*, promuovendo, anche in concorso con

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 17
------------	---	-----------

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

Sulla base di queste considerazioni, **CU.MA. s.r.l.** ha ritenuto di istituire un O.d.V. Monocratico composto da un soggetto esterno all'azienda con specifiche competenze nel settore giuridico-ambientale che garantisce quei requisiti d'imparzialità, di autonomia, di indipendenza e di competenza, che vengono richiesti dalla legge.

3.2 NOMINA, REVOCA, CAUSE DI DECADENZA.

Il Titolare dell'O.d.V. è nominato con provvedimento dell'Amministratore della società.

L'O.d.V. resta in carica per due anni, rinnovabili, dall'avvenuta elezione fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio in cui essa è stata deliberata. La nomina quale Titolare dell'O.d.V. è condizionata all'assenza di cause di incompatibilità, e/o ineleggibilità secondo il presente Modello. Il soggetto individuato quale titolare dell'O.d.V., prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare se esistono a suo carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Modello.

In conseguenza di ciò, l'Organo di Amministrazione potrà riservarsi di valutare tale posizione.

In tale contesto, costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza del titolare dell'O.d.V.:

- a) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b) essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- c) essere stato condannato anche in primo grado ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 18
-------------------	---	------------------

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);

- d) aver svolto, nei tre esercizi precedenti, l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione di **CU.MA. s.r.l.**;
- e) decesso.

Costituiscono cause di revoca dell'incarico di componente dell'Organismo:

- a) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- b) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- c) l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari;
- d) l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- e) l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01, o in altri documenti societari ovvero comunque previsti ex lege;
- f) ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca del Titolare dell'Organismo dovrà essere deliberata dall'Amministratore e potrà avvenire su richiesta autonoma dell'Amministratore o su richiesta di un socio nei casi sopraccitati, previsti per la revoca dell'incarico.

Eguale, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, l'Amministratore stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, deve dichiarare l'avvenuta decadenza del Titolare ed assumere le opportune deliberazioni. Qualora la revoca venga esercitata o la decadenza intervenga, l'Amministratore provvederà a nominare un nuovo titolare dell'O.d.V.

In caso di applicazione, in via cautelare, di una delle misure interdittive previste dal D. Lgs. 231/01, l'Amministratore, assunte le opportune informazioni, valuta la

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 19
-------------------	---	------------------

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

sussistenza delle condizioni per la revoca del Titolare dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

L'Amministratore può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In tal caso, l'Amministratore provvederà alla nomina di un componente ad interim. In caso di rinuncia, decadenza o revoca del Titolare dell'Organismo, l'Amministratore deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

3.3. FUNZIONI E POTERI

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia ed agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge, orientando il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

L'O.d.V. riferisce esclusivamente all'Amministratore Unico.

L'O.d.V., come previsto dal Decreto, deve:

1. vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza dello stesso con le procedure aziendali realmente seguite;
2. valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di Reati a fronte dell'evoluzione e dei cambiamenti aziendali attraverso una periodica analisi dei rischi e dei potenziali Reati;
3. proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, ad esempio in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

A tale scopo, l'O.d.V.:

- Verifica, almeno annualmente, che nei confronti dei soci e dell'amministratore non sussistano situazioni pregiudizievoli per la **CU.MA. s.r.l.**, acquisendo per ciascuno di essi casellario giudiziario e certificato dei carichi pendenti ed inoltre acquisendo da ciascuno di essi una dichiarazione con la quale dichiarare che nei suoi confronti e nei confronti di

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 20
-------------------	---	------------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

suoi parenti o affini non sussistono situazioni pregiudizievoli per la **CU.MA. srl** con riferimento ai reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.;

- Esamina, preliminarmente al perfezionamento di nuove assunzioni e di contratti per la fornitura di personale in somministrazione, i certificati generali dei casellari giudiziari ed i certificati generali dei carichi pendenti delle risorse umane interessate dai costituendi rapporti e, comunicando, in relazione ad essi, al Legale Rappresentante della società le proprie valutazioni, nell'ottica della massima tutela del compendio societario dal punto di vista penale ed amministrativo e del puntuale rispetto del MOGC e del Codice Etico;
- Verifica, almeno annualmente, che nei confronti del personale assunto in via diretta oppure utilizzato in regime di somministrazione in virtù di contratti stipulati in anni precedenti a quello della verifica, non sussistano situazioni pregiudizievoli per la **CU.MA. s.r.l.**, acquisendo per ciascuno di essi una dichiarazione con la quale ciascun dipendente dichiara che nei suoi confronti non sussistano situazioni pregiudizievoli per la **CU.MA. s.r.l.**;
- Verifica che il personale sia opportunamente informato delle prescrizioni previste dal Modello Organizzativo e dai suoi allegati;
- Verifica che le attività aziendali siano effettuate coerentemente con i contenuti del Modello Organizzativo;
- Verifica l'applicazione del rispetto del Codice Etico;
- Verifica il rispetto dei flussi informativi verso gli Organi Sociali;
- Richiede verifiche mirate in caso di segnalazioni di disfunzioni o commissione di Reati oggetto dell'attività di prevenzione;
- Supporta le attività di aggiornamento del Modello in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi delle attività aziendali;
- Segnala alle funzioni competenti le eventuali violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico;

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 21
-------------------	---	------------------

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- Predispone il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'O.d.V.:

- ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale;
- gode di ampi poteri ispettivi;
- può avvalersi del supporto e della cooperazione delle Funzioni aziendali;
- può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni all'Amministratore della società.

Gli interventi dell'O.d.V., inclusi gli incontri con le Funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI ESTERNI

CU.MA. s.r.l. si impegna a rispettare gli adempimenti previsti dal D. Lgs. 231/01. In particolare, relativamente alle comunicazioni obbligatorie a carico dell'O.d.V. della Società, di seguito elencate:

- a) comunica, senza ritardo, alle autorità di vigilanza di settore, tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi del Decreto;
- b) comunica, senza ritardo, al Legale Rappresentante le infrazioni alle disposizioni di cui al presente Decreto, di cui ha notizia.

3.5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'O.d.V.

L'O.d.V., ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di **CU.MA. s.r.l.** ai sensi del Decreto.

I Flussi informativi sono di due tipi:

- a) **Segnalazioni** nelle forme previste (**all. 1: scheda di evidenza ed all. 2: scheda di segnalazione**), che dovranno essere in forma scritta e avere ad oggetto la violazione o il sospetto di violazione del Modello che si intende segnalare;
- b) **Informazioni Rilevanti:**

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 22
-------------------	---	------------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- 1) copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti ai soci, all'Amministratore, Dipendenti, Consulenti della Società o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società;
- 2) copia, entro il 30 giugno di ogni anno, di un'autocertificazione attestante l'assenza di carichi pendenti e di sentenze definitive di condanna per reati presupposto per le sanzioni di cui al Decreto;
- 3) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- 4) segnalazioni inoltrate alla Società dai soci, dall'Amministratore e dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- 5) informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- 6) violazioni del Codice Etico;
- 7) notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- 8) aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- 9) dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali.

3.6 VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLE SCHEDE DI EVIDENZA

Le Segnalazioni in forma scritta devono essere inviate per posta elettronica, all'indirizzo organismo231@cumasrl.it ovvero per posta ordinaria a Organismo di Vigilanza 231 della **CU.MA. s.r.l.** presso la sede operativa della società, scrivendo sulla busta la dicitura RISERVATA.

E' facoltà dell'O.d.V. ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. L'O.d.V. 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

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 23
-------------------	---	------------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

dei diritti della **CU.MA. s.r.l.** o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Ciascun responsabile di funzione ha poi lo specifico obbligo di segnalare con tempestività all' O.d.V. ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata.

In ogni caso, eventuali provvedimenti sanzionatori saranno adottati dagli organi degli Uffici societari competenti.

L'O.d.V. (nel rispetto della legge) si riserva di valutare anche segnalazioni anonime.

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 24
-------------------	---	------------------

CAPITOLO IV: SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 PRINCIPI GENERALI

Il presente Modello prevede, come aspetto essenziale della sua efficacia ai sensi degli art. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. Il datore di lavoro, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

4.2 TIPOLOGIA E CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

La condotta tenuta dal lavoratore dipendente in violazione delle norme di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico costituisce un **illecito disciplinare**.

Le sanzioni irrogabili nei confronti di un lavoratore dipendente sono dettate nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e sono riconducibili alle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL (**Cfr., artt. 99 e 100 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti da imprese edili ed affini attualmente in vigore ed applicato da CU.MA. srl**);

e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art. 44 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- Licenziamento per giustificato motivo;

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 25
------------	---	-----------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- Licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni e il risarcimento degli eventuali danni sono commisurate alla condotta e alle conseguenze disciplinari, tenendo in particolare considerazione:

- Il livello di responsabilità gerarchica e autonomia del Dipendente;
- L'esistenza di precedenti disciplinari a carico del Dipendente;
- L'elemento soggettivo del comportamento del Dipendente (colpa lieve, colpa grave, dolo);
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- Altre circostanze in cui è maturata la violazione del Modello.

L'Amministratore, con periodica informazione all'O.d.V., tiene sotto costante verifica e valutazione il sistema disciplinare, curandone l'applicazione e anche su eventuale segnalazione dell'O.d.V. stesso, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, irroga le misure disciplinari.

4.3 MISURE SANZIONATORIE

4.3.1 PERSONALE DIPENDENTE.

Le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai, alle dipendenze di **CU.MA. srl** che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- violazione di procedure disciplinate dal presente Modello;

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 26
-------------------	---	------------------

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- adozione di comportamenti che possono configurare una delle ipotesi di reato previste dal presente Modello nell'ambito delle aree di attività a rischio.

L'illecito, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) **rimprovero verbale**: verrà applicata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

b) **rimprovero scritto**: verrà applicata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni di cui al punto a);

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;

c) **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni**: verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

d) **licenziamento per giustificato motivo (per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro)**: verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività, nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

e) **licenziamento per giusta causa (per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto)**: verrà applicata per mancanze commesse con dolo e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze da cui possa teoricamente scaturire una sanzione non conservativa, di cui alle precedenti lettere d) ed e),

CUMA srl potrà disporre l'allontanamento cautelare non disciplinare del medesimo

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 27
------------	---	-----------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

con effetto immediato per un periodo strettamente necessario all'accertamento dei fatti.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno **CUMA srl**, l'applicazione della sanzione più grave del rimprovero verbale comporterà anche la revoca immediata della procura stessa.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il rimprovero verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

4.3.2. DIRETTORE TECNICO, RESPONSABILE TECNICO ALBO GESTORI AMBIENTALI, PREPOSTO ALLA DIREZIONE TECNICA ALBO TRASPORTATORI, RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA, RESPONSABILE DELLA LOGISTICA, RESPONSABILE DELL'IMPIANTO, RESPONSABILE SETTORE NOLEGGIO, R.S.P.P.

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato da **CU.MA. srl** ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei Dirigenti e dei Preposti, determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. medesimo. Se la violazione fa venire meno il rapporto di fiducia la sanzione è individuata nel licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

Le sanzioni, a seconda della gravità della violazione, possono consistere:

- nel richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 28
-------------------	---	------------------

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- licenziamento per giustificato motivo o giusta causa se la violazione fa venir meno il rapporto di fiducia.

4.3.3 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE.

In caso di mancata osservanza del Modello e/o del Codice Etico da parte dell'Amministratore, l'O.d.V., previa eventuale segnalazione, effettuati opportuni accertamenti, relazionerà all'Assemblea dei soci affinché si possa eventualmente avviare la procedura di revoca dall'incarico per giusta causa.

4.3.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI PRESTATORI DI LAVORO TEMPORANEO.

In caso di mancata osservanza del Modello e/o del Codice Etico da parte dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro temporaneo, l'O.d.V. darà comunicazione immediata all'Amministratore che, dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, previa informativa all'O.d.V., deciderà i provvedimenti da assumere.

4.3.5 SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON CU.MA. SRL.

In caso di mancata osservanza del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti con cui si intrattengono rapporti contrattuali/commerciali, **CU.MA. srl**, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione con effetto immediato del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste al Decreto.

A tal riguardo, i contratti dovranno prevedere da ora in poi una espressa clausola "risolutiva".

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 29
------------	---	-----------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

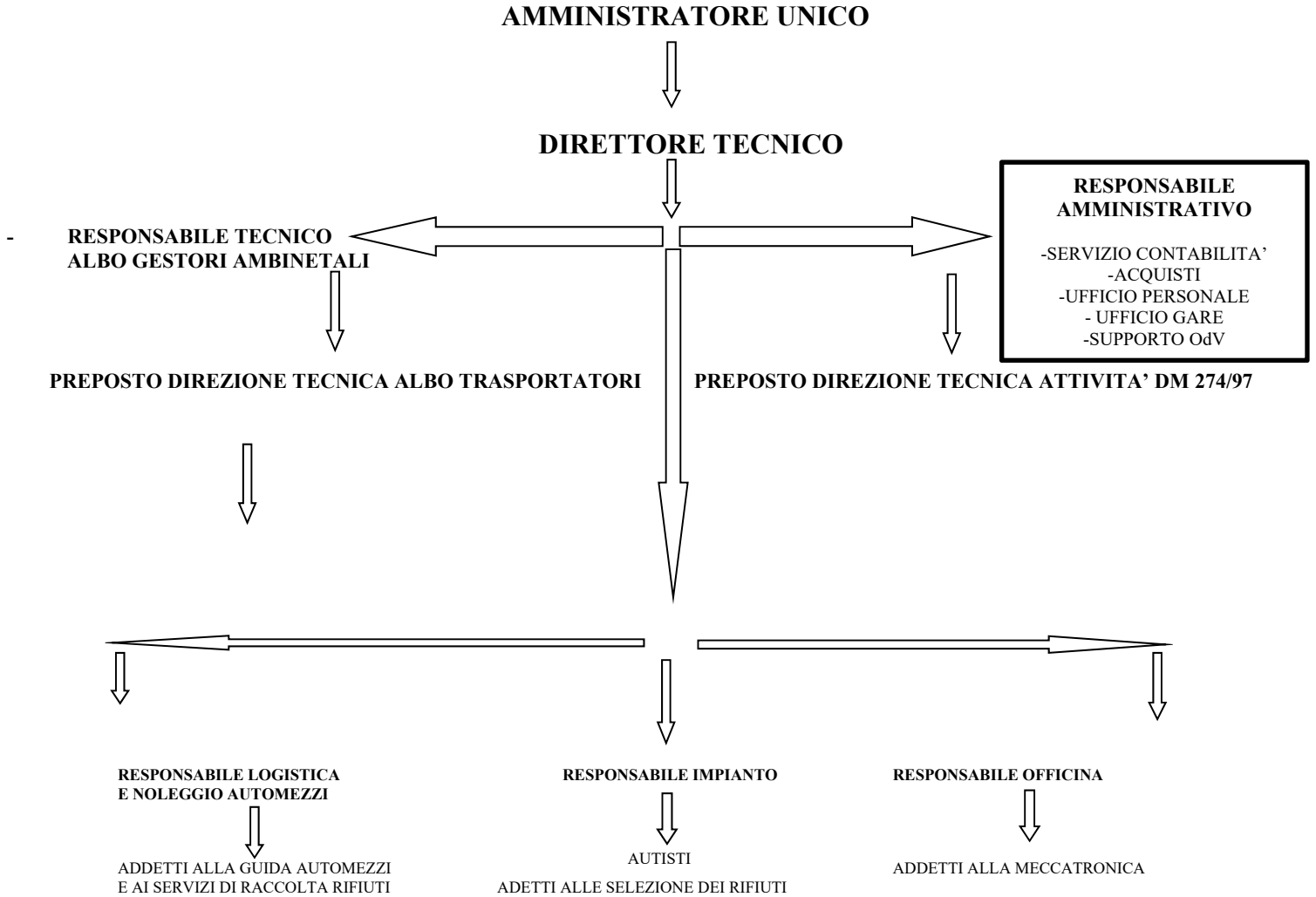
4.3.6 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E LAVORATORI PARASUBORDINATI

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello Organizzativo adottato da **CU.MA. srl**, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal riguardo, i contratti dovranno prevedere da ora in poi una espressa clausola "risolutiva"

CU.MA. SRL	Modello Organizzativo del 12/11/2019	Pagina 30
-------------------	---	------------------

CAPITOLO V: ORGANIZZAZIONE E STRUTTURE AZIENDALI





Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

C O D I C E E T I C O

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 1
--------------------	---------------------------------------	-----------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PREAMBOLO

Il Codice Etico di Cu.Ma. S.r.l., di seguito sviluppato, individua l'insieme di valori aziendali primari cui la società intende conformarsi.

Il complesso delle istanze del Codice è delineato evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano in Cu.Ma. S.r.l., nei confronti di tutti gli interlocutori compresi i dipendenti, gli amministratori, i consulenti, i partner commerciali, la pubblica amministrazione, i pubblici dipendenti, i soci e, più in generale, tutti i soggetti legati da un rapporto dialettico con l'azienda.

L'adozione del Codice è espressione di una scelta aziendale, costituendo profilo di riferimento di Cu.Ma. S.r.l. la raccomandazione di un elevato standard di professionalità a tutti coloro che in essa operano ed il divieto di comportamenti che si pongono in contrasto con le disposizioni legislative in genere, nonché con i valori deontologici della corretta imprenditorialità che Cu.Ma. S.r.l. intende promuovere.

Questo Codice costituisce altresì parte integrante del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", approvato dall'Assemblea dei Soci di Cu.Ma. S.r.l. **in data.**

Cu.Ma. S.r.l. si impegna a diffondere il presente Codice, promuovendone la conoscenza con i mezzi e le modalità che la stessa riterrà possibili ed opportuni, rendendolo conoscibile a quanti entreranno in relazione con l'azienda.

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 2
--------------------	---------------------------------------	-----------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

DISPOSIZIONI GENERALI E PRINCIPI

Art. 1 - Principi di alta correttezza imprenditoriale.

Cu.Ma. S.r.l. si ispira, anche in tutti i rapporti commerciali da essa instaurati con le controparti private e pubbliche, a principi comportamentali di lealtà, correttezza, e trasparenza. I suoi dipendenti e i collaboratori esterni sono consapevoli di essere legati ad un contesto imprenditoriale che si caratterizza, accanto al comune perseguimento del lucro commerciale, per le istanze etiche siffatte.

Art. 2 - Valore della buona reputazione e dei doveri fiduciari.

Una buona reputazione comprovata, in ogni ambito della sua azione, è considerata da Cu.Ma. S.r.l. una risorsa immateriale essenziale per la sua operatività. Costituiscono riferimenti essenziali della buona reputazione i flussi di investimento attivo, la fedeltà agli obblighi contrattuali, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. All'interno, essa è volta ad attuare decisioni ispirate alla correttezza morale della convivenza operativa nonché ad organizzare il lavoro senza controlli immotivati e burocratici con esercizi eccessivi di autorità.

Art. 3 - Applicabilità e rispetto del Codice Etico.

Il Codice Etico si applica a tutti gli operatori interni a Cu.Ma. S.r.l., la quale si impegna ad implementare apposite procedure, regolamenti o istruzioni volti ad assicurare che i valori qui affermati siano rispecchiati nei comportamenti individuali, prevedendo apposite clausole contrattuali per consulenti e partners commerciali, nonché più adeguati sistemi sanzionatori delle eventuali violazioni del Codice stesso.

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutti i dipendenti della Cu.Ma. S.r.l. ed informano l'intera organizzazione.

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 3
--------------------	---------------------------------------	-----------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PRINCIPI ETICI GENERALI

Art. 4 - Onestà e rispetto della legge e del Modello di organizzazione e gestione.

Nell'espletare la loro attività professionale, coloro che operano in nome e per conto di Cu.Ma. S.r.l. sono tenuti a rispettare tutte le leggi e le normative vigenti, oltre al Codice Etico, e tutti i regolamenti interni, ivi compreso, nelle sue parti normative interne, il Modello di Organizzazione e Gestione istituito ai sensi del D.lvo n. 231/2001.

In nessun caso, il conseguimento dell'interesse di Cu.Ma. S.r.l. può giustificare una condotta non in linea con il principio ora enunciato.

In particolare, coloro che operano in nome e per conto di Cu.Ma. S.r.l. sono espressamente tenuti a:

- non occultare o alterare documenti contabili al fine di sottrarli dal controllo degli organi giudiziari o amministrativi competenti;
- non porre in essere condotte fraudolente o mendaci nella formazione e redazione del bilancio, della nota integrativa, della relazione sulla gestione, delle altre comunicazioni previste dalla legge e dei prospetti informativi;
- non ostacolare i controlli sulla società da parte dei soci;
- non porre in essere condotte di illecita influenza della Pubblica Amministrazione;
- non porre in essere condotte in grado di ostacolare l'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- non porre in essere condotte in grado di integrare indebite operazioni in pregiudizio dei creditori;
- non porre in essere condotte in grado di integrare una formazione fittizia del capitale sociale;
- non porre in essere condotte in grado di integrare indebite restituzioni di conferimenti;

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 4
--------------------	---------------------------------------	-----------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- non porre in essere condotte in grado di integrare illegali ripartizioni di utili e riserve;
- non porre in essere condotte fraudolente o mendaci nella formazione di documenti rivolti alla direzione della società o alla Pubblica Amministrazione per qualsiasi finalità.

Art. 5 - Legittimità morale.

È dovuta da coloro che operano in nome e per conto di Cu.Ma. S.r.l. la massima attenzione affinché siano evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti in transazioni commerciali o contrattuali vengano a trovarsi in stati di conflitto di interesse anche solo potenziale o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della società e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Anche al fine di garantire la massima trasparenza dell'operato della società ed al fine di eliminare ogni eventuale possibile sospetto di condotte scorrette da parte del proprio personale, coloro che operano in nome e per conto di Cu.Ma. S.r.l. devono, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari o dal trarre benefici o altre utilità da situazioni delle quali sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

La società riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti, collaboratori e amministratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della società, purché si tratti di attività non vietate dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti, collaboratori o amministratori.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente, collaboratore o amministratore al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza secondo i metodi previsti nel Modello. In particolare, tutti i dipendenti, collaboratori e amministratori della società sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 5
--------------------	---------------------------------------	-----------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice o avere interessi economici o finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali della società;
- utilizzare le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della società;
- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti, enti pubblici, enti o organizzazioni di pubblico interesse;
- accettare od offrire denaro, favori o utilità da/a persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la società o che intrattengono con la società rapporti contrattuali di varia natura;
- approfittare del ruolo e della funzione svolta nella società o spendere il nome della società per trarre vantaggi o altre utilità per scopi personali;
- ricoprire cariche pubbliche presso enti che possono avere rapporti con la società, così da creare le condizioni per un potenziale conflitto di interessi.

Art. 6 - Concorrenza leale.

Cu.Ma. S.r.l. riconosce il valore della concorrenza libera, aperta e leale e si astiene da accordi illeciti, da comportamenti vessatori e da qualsivoglia abuso di posizione dominante.

Art. 7 - Equità e correttezza nella gestione dei contratti.

Con riferimento ai rapporti in essere, chiunque opera in nome e per conto di Cu.Ma. S.r.l. deve evitare risolutamente di prendere spunto da eventuali lacune contrattuali o da eventi impreveduti per rinegoziare gli accordi, sfruttando la posizione di dipendenza e inferiorità in cui si è venuta a trovare la controparte. Il medesimo principio deve valere per chiunque, anche solo per conto e non in nome, di Cu.Ma. S.r.l. si trovi a dare esecuzione concreta ad accordi contrattuali; anche in tal caso,

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 6
-------------	-------------------------------	----------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

quindi, deve essere evitata un'interpretazione o un'esecuzione del contratto che, prendendo spunto da eventuali lacune contrattuali, sfrutti la posizione di dipendenza e inferiorità in cui si è venuta a trovare la controparte.

Art. 8 -Valore delle risorse umane.

I Dipendenti e i Collaboratori rappresentano il patrimonio fondamentale ed insostituibile per il successo di Cu.Ma. S.r.l. la quale, quindi, tutela e promuove il valore delle proprie risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere le loro competenze. Fermo restando il rispetto dei principi costituzionalmente sanciti a tutela della persona e del lavoratore nonché di quanto previsto dalla relativa normativa nazionale e comunitaria applicabile e dal Modello di Organizzazione e Gestione, è interesse primario di Cu.Ma. S.r.l. favorire lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale attraverso:

- il rispetto anche in sede di selezione della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in condizioni di disagio anche sul piano della libera espressione;
- la prevenzione di discriminazioni e abusi di ogni tipo, in base a razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, lingua, sesso, orientamento sessuale e *handicap*;
- una formazione adeguata al ruolo rivestito;
- un esercizio prudente equilibrato ed obiettivo, da parte dei responsabili di specifiche attività o unità organizzative, dei poteri connessi alla delega ricevuta, ivi compresi quelli della gestione disciplinare interna;
- un uso corretto e riservato dei dati personali.

Art. 9 - Tutela dell'integrità della persona

Cu.Ma. S.r.l. attribuisce grande importanza all'integrità fisica e morale dei propri Dipendenti e Collaboratori, a condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ad ambienti di lavoro sicuri e salubri; in particolare non sono tollerate richieste o

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 7
-------------	-------------------------------	----------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge, il Modello di Organizzazione e Gestione, il presente Codice Etico, le convinzioni morali e personali di ogni persona.

Art. 10 - Imparzialità

Nelle relazioni con le proprie controparti, Cu.Ma. S.r.l. evita qualunque forma di discriminazione in base all'età, al sesso, alle abitudini sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Art. 11 - Riservatezza e trattamento dati e informazioni

Cu.Ma. S.r.l. garantisce la riservatezza delle informazioni di cui è a qualsiasi titolo in possesso e si astiene dal ricercare e trattare dati riservati, ad esclusione del caso di esplicita e consapevole autorizzazione ovvero di conformità alle norme giuridiche in vigore.

In aggiunta a ciò, i suoi Dipendenti e Collaboratori sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi estranei all'esercizio della propria attività professionale.

In ogni caso, la Cu.Ma. S.r.l. si è adeguata al GDPR 2016/679 in materia di Privacy come da relativa dichiarazione del 25/05/18.

Art. 12 - Tutela ambientale

Cu.Ma. S.r.l. programma le proprie attività ricercando il migliore equilibrio possibile tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni presenti e future. Cu.Ma. S.r.l. si impegna dunque a prevenire i rischi per l'ambiente nel rispetto della normativa vigente ma tenendo conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 8
--------------------	---------------------------------------	-----------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 13 - Verso i clienti

Cu.Ma. S.r.l. persegue l'obiettivo di soddisfare i propri clienti fornendo loro prodotti e servizi di qualità a condizioni e prezzi congrui, nel pieno rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili nei mercati in cui opera.

Art. 14 - Fornitori

Nelle sue politiche di acquisto Cu.Ma. S.r.l. ha l'obiettivo di approvvigionarsi di prodotti, materiali, opere e servizi alle condizioni più vantaggiose in termini di rapporto qualità/prezzo. Tale obiettivo deve tuttavia coniugarsi con la necessità di porre in essere relazioni con fornitori che assicurino modalità operative compatibili con il rispetto sia dei diritti dell'uomo, dei lavoratori e dell'ambiente. A tal fine, nei confronti dei fornitori, Cu.Ma. S.r.l. si impegna ad assumere comportamenti coerenti con il rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori e dell'ambiente.

Non deve essere preclusa ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei necessari requisiti, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti/servizi.

Per le forniture, per i contratti d'opera e di consulenza più significativi, devono essere ragionevolmente ed adeguatamente formalizzate e documentate le motivazioni della scelta e le considerazioni sul prezzo applicato, secondo quanto stabilito dalle procedure aziendali ivi compreso il Modello di Organizzazione e Gestione.

Coerentemente con quanto previsto all'art. 5 del presente Codice Etico, al fine di evitare anche solo il sospetto di abusi nell'esercizio dell'attività aziendale nonché, in generale, situazioni di conflitto di interesse con la società, è fortemente auspicabile che coloro che operano in nome e per conto della Cu.Ma. S.r.l. si astengano dall'intrattenere rapporti contrattuali, per scopi contrastanti con gli interessi della società, con i fornitori di beni e servizi di Cu.Ma. S.r.l., attuali o che lo siano stati nei 3 anni precedenti, diversi da fornitori di servizi pubblici essenziali

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 9
--------------------	---------------------------------------	-----------------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

e dai fornitori istituzionali (quali banche, compagnie di assicurazione etc.). Resta, in ogni caso, salva la possibilità, per coloro che operano in nome e per conto della Cu.Ma. S.r.l., di sottoporre ai vertici aziendali la necessità di eventuali particolari deroghe.

In ogni caso, coloro che operano in nome e per conto della Cu.Ma. S.r.l. non devono richiedere e/o accettare e/o offrire alcun regalo o altra utilità che possa creare imbarazzo, condizionare le loro scelte o far sorgere il dubbio che la loro condotta non sia trasparente o imparziale; sono ammesse gratuità di modico valore nell'ambito degli usi e nel rispetto delle disposizioni aziendali.

Art. 15 – Uso degli strumenti informatici o telematici.

L'utilizzo degli strumenti e dei servizi informatici o telematici assegnati dalla società deve avvenire e nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (e particolarmente in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore) e delle eventuali procedure interne approvate ed emanate dalla società, evitando di esporre la medesima a qualsivoglia forma di responsabilità e/o sanzione.

In ogni caso è vietato per qualunque amministratore, socio e/o dipendente di Cu.Ma. S.r.l. nonché per qualsiasi soggetto che operi in nome o per conto della medesima Società accedere, per qualsivoglia finalità o utilità, senza autorizzazione ed in violazione della legge, a sistemi informatici o telematici altrui, nonché a violare i relativi limiti di accesso. Tali obblighi devono essere rispettati anche in relazione ad eventuali limitazioni di accesso al sistema informatico aziendale di Cu.Ma. S.r.l., ove tale accesso sia di esclusiva competenza di determinati soggetti. In applicazione delle prescrizioni di legge in materia, nell'ottica della prevenzione dei reati informatici e del trattamento illecito di dati, sono previsti, in particolare, in capo a tutto il personale di Cu.Ma. S.r.l. nonché in capo ai terzi che agiscono per conto di quest'ultima:

- adeguate e periodiche attività di formazione e informazione, anche in relazione alle potenziali condotte illecite disciplinate dai seguenti articoli del

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 10
--------------------	---------------------------------------	------------------

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

codice penale: art. 615 ter/quarter/quinquies, art. 617 quarter/quinquies, art. 635 bis/ter/quarter/quinquies, art. 640 quinquies, art. 491 bis;

- idonee procedure per l'assegnazione e la gestione di credenziali di autorizzazione personali (*username e password*) e la determinazione di coerenti termini di validità delle medesime;
- idonee procedure per l'autenticazione ed il conseguente accesso agli strumenti informatici o telematici;
- la responsabilizzazione di ogni singolo utente in relazione alle attività di salvataggio e memorizzazione di dati;
- l'utilizzo della posta elettronica aziendale e di internet attraverso le strutture aziendali esclusivamente e di norma per ragioni di lavoro;
- il monitoraggio e controllo, nei limiti delle vigenti prescrizioni in tema di privacy, degli accessi a siti internet e del corretto utilizzo degli strumenti informatici o telematici aziendali;
- il divieto di intercettare fraudolentemente e/o diffondere, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi;
- il divieto di utilizzare dispositivi tecnici o strumenti software non autorizzati (ad esempio virus, worm, trojan, spyware, dialer, keylogger, rootkit) atti ad impedire o interrompere le comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi;
- il divieto di distruggere, deteriorare, cancellare, alterare, sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui o anche solo mettere in pericolo l'integrità e la disponibilità di informazioni, dati o programmi utilizzati dallo Stato da altro ente pubblico o ad essi pertinenti o comunque di pubblica utilità;
- il divieto di introdurre o trasmettere dati, informazioni o programmi al fine di distruggere, danneggiare, rendere in tutto o in parte inservibili, ostacolare il funzionamento dei sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 11
--------------------	---------------------------------------	------------------

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- il divieto di detenere, procurarsi, riprodurre, o diffondere abusivamente codici d'accesso o comunque mezzi idonei all'accesso di un sistema protetto da misure di sicurezza;
- il divieto di procurare, riprodurre, diffondere, comunicare, mettere a disposizione di altri, apparecchiature, dispositivi o programmi al fine di danneggiare illecitamente un sistema o i dati e i programmi ad esso pertinenti ovvero favorirne l'interruzione o l'alterazione del suo funzionamento;
- il divieto, in generale, salvo particolari autorizzazioni determinate da specifiche ragioni di lavoro, anche tramite sistemi di blocco o limitazione automatica, della connessione, consultazione, navigazione, streaming ed estrazione mediante downloading, a siti web che siano considerabili illeciti (e quindi, a titolo esemplificativo, siti che presentino contenuti contrari alla morale, alla libertà di culto ed all'ordine pubblico, che consentano la violazione della privacy, che promuovano e/o appoggino movimenti terroristici o sovversivi, riconducibili ad attività di pirateria informatica, ovvero che violino le norme in materia di copyright e di proprietà intellettuale);
- il divieto di modifica delle configurazioni standard di software ad hardware aziendale e di collegamento degli strumenti informatici o telematici aziendali a rete di connessione pubblica o privata mediante strumenti (linee telefoniche o apparecchiature wireless) di qualsiasi genere;
- il divieto di introduzione nel sistema informatico aziendale e, quindi, l'utilizzo di copie di software illegali o illecitamente acquisite. A tal fine, l'acquisto, l'utilizzo e la dismissione di apparecchiature informatiche e/o telematiche deve avvenire sempre su autorizzazione e controllo del responsabile dei Sistemi Informativi.
- il divieto di alterare e/o modificare documenti informatici aventi efficacia probatoria, nonché produrre e trasmettere documenti in formato elettronico con dati falsi e/o alterati;

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- il divieto di aggirare le regole di sicurezza imposte sugli strumenti informatici o telematici aziendali e sulle reti di collegamento interne;
- l'obbligo generalizzato di segnalazione all'Organismo di Vigilanza della società di eventuali manomissioni o atti illegali compiuti sui mezzi informatici o telematici aziendali.
- Il continuo aggiornamento ed adeguamento alla più recente disciplina in materia di protezione dati personali.

Art. 16 - Pubblica Amministrazione.

In conformità con i rispettivi ruoli e funzioni nonché con lo spirito di massima collaborazione, Cu.Ma. S.r.l. intrattiene relazioni con Amministrazioni dello Stato, enti pubblici, enti e amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico, concessionari di lavori pubblici o di pubblici servizi e soggetti privati ai quali si applica la disciplina pubblicistica.

In particolare, i rapporti con le autorità garanti e di vigilanza devono essere improntati a criteri di massima trasparenza e piena professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile. Cu.Ma. S.r.l. proibisce di offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altre utilità a pubblici funzionari o a incaricati di pubblico servizio al fine di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri (sia affinché agiscano in un determinato senso, sia affinché ritardino o omettano di agire).

A tal riguardo Cu.Ma. S.r.l., ispirandosi ai vigenti provvedimenti legislativi ma spingendosi anche oltre le previsioni espresse, pone in essere le misure atte a prevenire comportamenti, da parte di chi agisce in nome e per conto di Cu.Ma. S.r.l., che possano in qualsiasi forma configurare corruzione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

Non sono consentiti omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, a meno che non siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti né da poter essere

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 13
-------------	-------------------------------	-----------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.

Cu.Ma. S.r.l., inoltre, proibisce di porre in essere comportamenti fraudolenti atti a far conseguire alla stessa, indebitamente, gare d'appalto o finanziamenti pubblici, comunque denominati, nonché di utilizzare i medesimi per finalità difformi da quelle per le quali sono stati concessi.

Contributi e finanziamenti a fini politici e assistenziali devono rimanere nei limiti consentiti dalla legge ed essere preventivamente autorizzati dall'amministratore o dalle funzioni aziendali da questo all'uopo delegate.

Art. 17 - Impegno etico degli Organi.

Una corretta ed efficace applicazione del presente Codice Etico è possibile solo attraverso l'impegno e il concorso dell'intera struttura di Cu.Ma. S.r.l.. In ragione di ciò, ogni organo direttivo della società deve rendere tutti i singoli comportamenti coerenti con i principi etici del presente Codice e collaborare con l'Organismo di Vigilanza monocratico.

Art. 18 - Responsabilità dell'Amministratore.

L'Amministratore di Cu.Ma. S.r.l., relativamente al Codice Etico:

- riceve le relazioni di verifica interna dell'Organismo di Vigilanza che conterranno informazioni sull'efficacia, sull'adeguatezza e sullo stato di attuazione e rispetto del Codice Etico e del modello organizzativo e di controllo, con le relative proposte di revisione, integrazione e modifica;
- riceve dall' Organismo di Vigilanza le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice Etico e del modello organizzativo e di gestione, unitamente ad una relazione semestrale riepilogativa ed alle sanzioni suggerite;
- valuta, su base semestrale, i piani di comunicazione e di formazione etica;
- decide direttamente su ciascuno dei punti precedenti nonché su come migliorare gli assetti dell'applicabilità e formazione del Codice Etico;

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 14
-------------	-------------------------------	-----------



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- riferisce all'Assemblea dei Soci quanto necessario per l'attuazione delle norme del presente Codice.

Art. 19 - Comunicazione e formazione interna

Sono previste apposite attività di comunicazione per favorire la conoscenza del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto della Cu.Ma. S.r.l..

Queste attività sono parte integrante del piano istituzionale di comunicazione interna ed esterna e vengono attivate al momento del rilascio iniziale del Codice Etico ed in occasione di tutte le successive revisioni. Per favorire la corretta comprensione del Codice Etico da parte dei Dipendenti nonché da parte di coloro che operano in nome e per conto della Cu.Ma. S.r.l., l'Amministratore realizza ed eroga un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi etici e delle norme di comportamento.

A tutti i Dipendenti e Collaboratori viene consegnata copia del presente codice etico.

In occasione di revisioni significative del Codice Etico e del sistema normativo ad esso collegato, viene ripetuto l'intervento formativo su tutti i Dipendenti e Collaboratori di Cu.Ma. srl.

Art. 20 – Rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice Etico, si fa rinvio e riferimento a quanto contenuto nel Modello di Organizzazione e Gestione.

CUMA S.R.L.	Codice Etico del 4/11/2019	Pagina 15
--------------------	---------------------------------------	------------------