

Collextion

MEDIAZIONI

MODELLO ORGANIZZATIVO 231



**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231
di Collextion Mediazioni S.r.l.**

Approvato dall'Assemblea dei Soci di Collextion
Mediazioni S.r.l. in data 29/11/2021

Disponibile su *Internet* al sito:
www.collextionmediazioni.com

INDICE

| | |
|--|----|
| PARTE GENERALE | 8 |
| 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE..... | 8 |
| 1.1 Il superamento del principio <i>societas delinquere non potest</i> e la portata della responsabilità amministrativa da reato | 8 |
| 1.2 Le sanzioni previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001 | 9 |
| 1.3 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dipendente da reato | 11 |
| 2. LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA..... | 15 |
| 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI COLLEXTION MEDIAZIONI S.R.L..... | 17 |
| 3.1 Finalità del Modello di CLX Mediazioni..... | 18 |
| 3.2 Il processo di predisposizione e definizione del Modello di CLX Mediazioni | 18 |
| 3.3 Le componenti del Modello di CLX Mediazioni | 19 |
| 3.4 Presidi di controllo ai fini del D.Lgs. 231/01..... | 19 |
| 3.5 Struttura del Modello..... | 19 |
| 3.6 Modifiche ed integrazioni del Modello..... | 19 |
| 4. ORGANISMO DI VIGILANZA | 20 |
| 4.1 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza | 20 |
| 4.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'OdV | 20 |
| 4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 22 |
| 4.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari..... | 22 |
| 4.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e <i>Whistleblowing</i> | 22 |
| 5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO | 22 |
| 5.2 Informativa ai Destinatari terzi | 23 |
| 6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO..... | 24 |
| 6.1 Principi generali..... | 24 |

| | |
|--|----|
| 7. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO | 24 |
| PARTE SPECIALE A - Aree a rischio reato | 26 |
| 1. LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE A | 26 |
| 1. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE A RISCHIO 26 | |
| PARTE SPECIALE "B" | 28 |
| 1. I REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME INFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO ED I REATI AMBIENTALI | 28 |
| 2. PREMESSA | 29 |
| 2.1 I reati di cui all'articolo 25- <i>septies</i> del D.Lgs. 231/01 | 29 |
| 2.2 Sistema Organizzativo e Ruoli chiave nella Salute e Sicurezza sul Lavoro | 30 |
| 2.3 Gestione delle emergenze (art. 30, lett. c., del D.Lgs. 81/2008) 30 | |
| 2.4 Attività di informazione, formazione e coinvolgimento dei lavoratori in tema di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 30, lett. e., del D.Lgs. 81/2008) | 31 |
| 2.5 Gestione e manutenzione degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla Salute e Sicurezza sul lavoro | 31 |
| 2.6 Gestione attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti | 31 |
| 2.7 Rilevazione, registrazione e gestione degli infortuni e degli incidenti..... | 31 |
| 2.8 Sistema di controllo in ambito di salute e sicurezza sul lavoro: procedure operative e ruolo dell'organismo di vigilanza (Art. 30, lett. F., e., h., del D. Lgs. 81 / 2008)..... | 31 |
| 2.9 Aggiornamento e riesame | 32 |
| 3. I REATI DI CUI ALL'ART. 25- <i>UNDECIES</i> E LE AREE A RISCHIO IN RELAZIONE AI REATI AMBIENTALI..... | 33 |
| 3.2 Gestione dei rifiuti | 33 |
| 3.3 Aggiornamento e riesame | 33 |

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1 IL SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* E LA PORTATA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha adeguato l'Ordinamento interno in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano¹, per mezzo del Decreto Legislativo n. 231 emanato in data 8 giugno 2001 (in seguito anche "Decreto" o "Decreto 231" o "D.Lgs. 231/01"), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il Legislatore delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio declinato dal brocardo latino "*societas delinquere non potest*"², introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito "Ente/i"), un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale anche se, ad oggi, la tesi maggiormente accreditata in dottrina e in giurisprudenza è quella di un *tertium genus a sé stante*), nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da (come specificato all'art. 5 del Decreto):

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua Funzione dotata di autonomia

¹ In particolare: Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha ratificato, con la legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

² Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel procedimento penale, la veste di *indagato/imputato*. Si riteneva infatti che l'art. 27 della Costituzione, il quale statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale". La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente a mente del combinato disposto degli artt. 196 e 197 Cod. pen., nell'ipotesi di insolvibilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.

finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cc.dd. *soggetti in posizione apicale*);

- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (i cc.dd. *soggetti in posizione subordinata*).

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una potenziale responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati (cc.dd. "presupposto"), il cui catalogo è, invero, in continua evoluzione.

Al tal proposito, al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (in seguito anche "Modello" o "Modello 231" o "Documento") è allegato un prospetto contenente l'elenco di tutti i reati rilevanti a mente del Decreto, con espressa indicazione del trattamento sanzionatorio previsto per ognuno di questi ("Allegato 1 - Elenco dei reati ex D.Lgs. 231/01").

1.2 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata ("reati presupposto"), l'Ente potrebbe subire l'irrogazione di severe sanzioni.

A mente dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, pare opportuno specificare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati presupposto (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25-*septies*) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione agli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Il giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal comma primo dell'art. 11 del Decreto, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma secondo dell'art. 9 del Decreto – ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati – sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal giudice penale, il quale conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni³.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi,

³ La nuova Legge Anticorruzione (n. 3 del 9 gennaio 2019) ha modificato, tra gli altri, l'art. 25 del Decreto, determinando la durata delle sanzioni interdittive – per i reati qui indicati - in misura compresa tra i quattro e i sette anni per gli apicali, e tra i due ed i quattro anni per i dipendenti.

accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- a) siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- b) emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- c) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Deve ricordarsi che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

3. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto).

4. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

Occorre, infine, osservare che l'Autorità giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: (i) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); (ii) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

1.3 L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'art. 6, comma primo, in particolare, stabilisce che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) abbia adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b) abbia nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche, "Organismo di Vigilanza", "Organismo" o "OdV");
- c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello 231;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6 del Decreto, il quale, al comma secondo, prevede che l'Ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Invece, nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato disposto di cui ai commi primo e secondo dell'art. 7 del Decreto).

I commi terzo e quarto dell'art. 7 del Decreto prevedono due principi che appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente. Segnatamente, è stabilito che:

- il Modello debba prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare [condizione, invero, già prevista dalla lett. e), *sub* art. 6, comma secondo].

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 30 novembre 2017, in materia di *Whistleblowing*, sono stati inseriti nel corpo

dell'art. 6 del Decreto tre nuovi commi. In particolare, il comma 2-*bis* prescrive che i Modelli 231 prevedano:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma primo, lett. 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 dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali, inoltre, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare, 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.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello, con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 statuisce che *"il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) *al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) *alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) *alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) *alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) *alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di*

legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate⁴.

Sotto un profilo formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo bensì unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico che permetta all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

⁴ Sempre a mente dell'art. 30: *“Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”.*

2. LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull' idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate nel mese di marzo 2014 (di seguito, per brevità, "Linee Guida").

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree / settori aziendali sia possibile la realizzazione del reato;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management*, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo integrato;
- la comunicazione al personale e la formazione.

Con riferimento ai reati colposi, invece, le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e l'addestramento;

- la comunicazione e il coinvolgimento del personale;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
 - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI COLLEXTION MEDIAZIONI S.R.L.

Collextion Mediazioni S.r.l. (di seguito anche "CLX Mediazioni" o la "Società"), è una società di capitali, costituita in data 9 febbraio 2017, la cui attività prevalente è la mediazione creditizia nell'ambito della gestione di crediti in sofferenza riconducibili ai rapporti negoziali intercorrenti tra soggetti privati e Pubbliche Amministrazioni italiane (in seguito anche "PP.AA." ovvero, al singolare, "P.A.") inadempienti.

La Società, negli ultimi anni, ha sviluppato una consolidata soluzione innovativa di pro-soluto attraverso operazioni di cartolarizzazione mensili che permettono alle *Special Purpose Vehicles* (in seguito anche "SPV") l'acquisto dei crediti commerciali dai fornitori della Pubblica Amministrazione nonché lo smobilizzo e la valorizzazione degli interessi da ritardato pagamento ai sensi dei decreti legislativi nn. 231/2002 e 192/2012.

Ad oggi, infatti, CLX Mediazioni ha per oggetto sociale l'attività di mediazione creditizia, anche per il tramite di Terze Parti (ad es., società di consulenza, banche o intermediari finanziari determinati), in favore della potenziale clientela, al fine della concessione - a quest'ultima - di finanziamenti sotto qualsiasi forma.

A titolo meramente esemplificativo, sono attività connesse o strumentali - e pertanto possono essere svolte dalla Società per il raggiungimento dei fini sociali - le seguenti fattispecie: (i) studio, ricerca ed analisi in materia economico-finanziaria; (ii) gestione di immobili ad uso funzionale; (iii) gestione di servizi informatici o elaborazione dati; (iv) formazione e addestramento del personale; (v) informazione commerciale.

Più genericamente, CLX Mediazioni è oggi una delle principali società a livello nazionale dedite alla gestione dei crediti vantati dai privati nei confronti delle P.A. italiane.

Ciò premesso, CLX Mediazioni è oggi protagonista di un significativo processo di riequilibrio della propria *governance* che l'ha portata a definire e confezionare anche il presente documento, al fine di garantire un miglior governo dei processi aziendali, rafforzando al contempo i presidi di *corporate governance* nonché il proprio Sistema di controllo interno.

Il modello di *Corporate Governance* della Società è conforme alle disposizioni del Codice civile e alle altre disposizioni legislative e regolamentari in materia societaria.

Il Sistema di amministrazione e controllo adottato prevede la presenza dell'Assemblea dei Soci e dell'Organo Amministrativo monocratico (in seguito, ove necessario, anche "Amministratore Unico").

Nell'ambito di tale sistema, l'Amministratore Unico è l'organo principale cui convergono i poteri di indirizzo strategico del *business*, la definizione degli assetti organizzativi nonché l'attività di controllo e monitoraggio.

A tale ultimo proposito, infatti, pare opportuno di specificare che il Sistema di amministrazione e controllo adottato dalla Società non prevede, ad oggi, la presenza del Collegio Sindacale quale consesso deputato a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

L'assenza del Collegio Sindacale è giustificata, innanzitutto, dalla natura giuridica e tipologia di società di capitali prescelta all'atto della costituzione di CLX Mediazioni (società a responsabilità limitata anziché società per azioni); in secondo luogo - e conseguentemente - dal fatto che per le società a responsabilità limitata la nomina del Collegio Sindacale è obbligatoria solo ed esclusivamente qualora la società, per due esercizi consecutivi, superi almeno uno dei seguenti limiti:

- attivo patrimoniale pari ad euro 4.000.000,00;
- ricavi per euro 4.000.000,00;
- dipendenti occupati in media durante l'esercizio pari alle 20 unità.

La nomina del Collegio Sindacale è inoltre sempre obbligatoria qualora la società:

- sia tenuta alla redazione del bilancio consolidato;
- controlli una società obbligata alla revisione legale dei conti.

Ebbene, nessuno dei precitati limiti o delle predette casistiche sono stati superati ovvero si sono verificate.

OMISSIS

3.1 FINALITÀ DEL MODELLO DI CLX MEDIAZIONI

OMISSIS

3.2 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E DEFINIZIONE DEL MODELLO DI CLX MEDIAZIONI

CLX Mediazioni, architettando, definendo e adottando il presente Modello, garantisce la sua costante attuazione e il suo aggiornamento continuo,

secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice* di riferimento.

OMISSIS

3.3 LE COMPONENTI DEL MODELLO DI CLX MEDIAZIONI

OMISSIS

3.4 PRESIDI DI CONTROLLO AI FINI DEL D.LGS. 231/01.

La Società si è posta l'obiettivo di definire e implementare un efficace Sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

OMISSIS

3.5 STRUTTURA DEL MODELLO

OMISSIS

3.6 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

L'adozione e le successive modifiche e integrazioni del Modello 231 competono al Consiglio di Amministrazione di CLX Mediazioni, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto 231.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello 231 sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'OdV di CLX Mediazioni è un organo monocratico, composto da un soggetto esterno alla Società.

Il componente dell'Organismo viene individuato tra professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche interessate.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo di CLX Mediazioni, previa verifica del possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza dei suoi membri.

La nomina, i compiti, le attività e il funzionamento dell'OdV, nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti del suo componente, sono disciplinati, per quanto possibile, nel presente capitolo.

In conformità al Decreto 231 e alle Linee Guida di Confindustria, l'OdV di CLX Mediazioni è in possesso dei requisiti di:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

OMISSIS

4.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DEL MANDATO AI MEMBRI DELL'ODV

Il componente dell'OdV deve possedere i seguenti requisiti di onorabilità:

1. non essere soggetto dichiarato interdetto, inabilitato, fallito, ovvero condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. non essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
3. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, e non aver patteggiato la pena ai sensi degli artt. 444 e ss. Cod. proc. pen., in relazione a reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o a reati della

stessa indole (reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);

4. non essere stato condannato, con sentenza anche non definitiva, in sede amministrativa per uno degli illeciti previsti dagli artt. 187 *bis* e 187 *ter* del D.Lgs. 58/2008 (T.U.F.);
5. non essere indagato per reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, associazione di tipo mafioso, alla camorra o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso;
6. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione;
7. non intrattenere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico di CLX Mediazioni;
8. non trovarsi in situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziali, con CLX Mediazioni; in particolare, non deve avere relazioni economiche o incarichi di natura professionale con CLX Mediazioni tali da comprometterne l'indipendenza;
9. non essere titolari, direttamente o indirettamente, di quote in CLX Mediazioni, tali da comprometterne l'indipendenza;
1. non aver avuto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire i requisiti di onorabilità e indipendenza, il componente dell'Organismo, all'atto della nomina, deve rilasciare apposita dichiarazione, a pena di decadenza. Nel contesto della medesima dichiarazione, il componente dell'OdV s'impegna a comunicare tempestivamente l'eventuale venir meno dei previsti requisiti di indipendenza e onorabilità, nonché, più in generale, qualsiasi circostanza sopravvenuta che lo renda incompatibile con lo svolgimento dell'incarico.

Costituisce possibile giusta causa di sospensione e di successiva revoca dalla carica:

1. il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità o indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato dal componente dell'OdV);
2. il mancato assolvimento dei compiti attribuiti all'OdV, nonché la violazione del Codice Etico e del Modello di CLX Mediazioni.

COLLEXTION MEDIAZIONI S.R.L.

Via Eufemiano n.8, 00153 Roma - T. +39 06 69355107

Società iscritta nell'elenco dei mediatori creditizi N. M424

PEC: collextionmediazionirl@legalmail.it - info@clxmediazioni.it - www.collextionmediazioni.com

C.F. e P.Iva 14203591004 R.E.A. n° RM-1503738

Qualora l'Amministratore Unico di CLX Mediazioni disponga la revoca dall'incarico del componente dell'OdV, provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo. Nelle more della nomina del nuovo OdV, le funzioni e i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dall'Amministratore Unico.

Infine, il componente dell'OdV resta in carica per tre anni e non è immediatamente rieleggibile.

4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV di CLX Mediazioni verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento.

OMISSIS

4.4 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV di CLX Mediazioni, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, informa gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello 231.

OMISSIS

4.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E *WHISTLEBLOWING*

OMISSIS

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

OMISSIS

5.2 INFORMATIVA AI DESTINATARI TERZI

CLX Mediazioni promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i segnalatori, i fornitori e le terze parti in genere della Società.

La Società provvede ad inserire nei contratti con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

6.1 PRINCIPI GENERALI

OMISSIS

7. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del Decreto, l'Amministratore Unico di CLX Mediazioni sovrintende all'aggiornamento ed adeguamento del Modello.

L'Amministratore Unico affida alla Funzione "Controllo della Qualità del Livello del Servizio ed Efficienza dei Costi" la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre Funzioni competenti, l'aggiornamento del Modello, nonché la stesura e l'aggiornamento delle componenti dello stesso.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello 231 efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo meramente esemplificativo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello 231 a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa, dei settori di attività e dei processi della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell' "analisi storica" (come, ad esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali o gli esiti dell'attività di vigilanza dell'OdV).

PARTE SPECIALE A

Aree a rischio reato

PARTE SPECIALE A - AREE A RISCHIO REATO

1. LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE A

OMISSIS

1. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE A RISCHIO

OMISSIS

PARTE SPECIALE B

I reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro nonché i reati ambientali (artt. 25-*septies* e 25-*undecies* del Decreto)

COLLECTION MEDIAZIONI S.R.L.

Via Eufemiano n.8, 00153 Roma - T. +39 06 69355107

Società iscritta nell'elenco dei mediatori creditizi N. M424

PEC: collextionmediazioni@legalmail.it - info@clxmediazioni.it - www.collextionmediazioni.com

C.F. e P.Iva 14203591004 R.E.A. n° RM-1503738

PARTE SPECIALE "B"

1. I REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME INFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO ED I REATI AMBIENTALI

L'art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/01 prevede la responsabilità dell'Ente in relazione ai delitti, commessi in violazione della normativa in tema di igiene e di sicurezza sul lavoro, di:

- **omicidio colposo** (art. 589 Cod. pen.);
- **lesioni personali colpose gravi o gravissime** (art. 590, comma 3, Cod. pen.).

L'art. 25-*undecies*, invece, introdotto dal D.Lgs. n. 121 del 2011, prevede la responsabilità degli Enti, ai sensi del Decreto, in relazione ad una serie di reati posti a tutela dell'ambiente. Le fattispecie richiamate dall'art. 25-*undecies*, di seguito anche "Reati Ambientali", riguardano, in particolare, i reati:

- in materia di "**scarichi di acque**";
- in materia di "**sversamento di liquidi nocivi da parte delle navi**";
- in materia di "**rifiuti**";
- in materia di "**emissioni in atmosfera**";
- in materia di "**sostanze lesive dell'ozono stratosferico**";
- posti a tutela della "**fauna e della flora**".

L'art. 25-*undecies* del Decreto, inoltre, contempla i cosiddetti "ecoreati", che consistono principalmente nei reati di:

- **inquinamento ambientale** (art. 452-*bis* Cod. pen.);
- **disastro ambientale** (art. 452-*quater* Cod. pen.);
- **delitti colposi contro l'ambiente** (art. 452-*quinquies* Cod. pen.);
- **traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività** (art. 452-*sexies* Cod. pen.);
- **reati associativi finalizzati alla commissione dei delitti contro l'ambiente** (art. 452-*octies* Cod. pen.).

2. PREMESSA

La presente Parte Speciale è volta a rappresentare il sistema organizzativo e i principi di controllo, in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente, in essere presso CLX Mediazioni”, finalizzate a garantire il raggiungimento degli obiettivi di tutela dei lavoratori nonché dell’ambiente e a prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

OMISSIS

2.1 I REATI DI CUI ALL’ARTICOLO 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/01

La Legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto l’art. 25-septies del D.Lgs. 231/01, di seguito sostituito dall’art. 300 del D.Lgs. 81/2008, che prevede la responsabilità degli Enti per la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I reati astrattamente ipotizzabili ed applicabili nell’ambito di gestione della prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori sono i seguenti:

- Omicidio colposo (art. 589 Cod. pen.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, Cod. pen.).

In particolare, l’art. 25-septies, siccome sostituito dall’art. 300 del D.Lgs. 81/2008, stabilisce:

1. *“In relazione al delitto di cui all’articolo 589 del codice penale⁵, commesso con violazione dell’articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all’articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*
2. *Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all’articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo*

⁵ Omicidio colposo (art. 589 Cod. pen.)

si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno".

In relazione al delitto di cui all'art. 590, comma terzo, Cod. pen. (Lesioni personali colpose), commesso in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna, per tale delitto, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma secondo, del D.Lgs. 231/01, per una durata non superiore a sei mesi.

L'art. 30, lett. a) e b), del D.Lgs. 81/2008, con riferimento ai suddetti reati, prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo può avere una valenza esimente se è assicurato l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti.

Al fine della valutazione dei rischi e della predisposizione delle misure di prevenzione e protezione, la Società ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi, dedicato alla Sede operativa di Roma, Via Eufemiano 8 (00153 - RM), elaborato ai sensi degli artt. 17 e 28 del D.Lgs. 81/2008, quale strumento di analisi e gestione degli stessi nonché di pianificazione delle relative misure preventive e protettive.

2.2 SISTEMA ORGANIZZATIVO E RUOLI CHIAVE NELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

OMISSIS

2.3 GESTIONE DELLE EMERGENZE (ART. 30, LETT. C., DEL D.LGS. 81/2008)

OMISSIS

2.4 ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 30, LETT. E., DEL D.LGS. 81/2008)

OMISSIS

2.5 GESTIONE E MANUTENZIONE DEGLI ASSET AZIENDALI CON RIFERIMENTO ALLE ATTIVITÀ CONNESSE ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

OMISSIS

2.6 GESTIONE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E DI PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE CONSEGUENTI

OMISSIS

2.7 RILEVAZIONE, REGISTRAZIONE E GESTIONE DEGLI INFORTUNI E DEGLI INCIDENTI

OMISSIS

2.8 SISTEMA DI CONTROLLO IN AMBITO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: PROCEDURE OPERATIVE E RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ART. 30, LETT. F., E., H., DEL D. LGS. 81 / 2008)

L'art. 30 lett. *f*) e *h*) prevedono che il Modello 231 deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo alle:

- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei Lavoratori;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il comma 4 dell'art. 30 del TU, inoltre, stabilisce che *"il modello [...] deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate"*.

OMISSIS

2.9 AGGIORNAMENTO E RIESAME

Il comma 4 dell'art. 30 del TU prevede, infine, che il riesame e l'eventuale modifica del Modello 231 devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso normativo, scientifico e tecnologico.

Con riferimento all'aggiornamento del Modello 231, invece, l'OdV ha, come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, il compito di verificare e vigilare sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento. In tale contesto, quindi, l'OdV può proporre all'Amministratore Unico di CLX Mediazioni l'aggiornamento del Modello e dei suoi protocolli. Per gli eventi che potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, si rinvia a quanto indicato nella Parte Generale.

OMISSIS

3. I REATI DI CUI ALL'ART. 25-UNDECIES E LE AREE A RISCHIO IN RELAZIONE AI REATI AMBIENTALI

OMISSIS

3.2 GESTIONE DEI RIFIUTI

OMISSIS

3.3 AGGIORNAMENTO E RIESAME

Il riesame e l'eventuale modifica del Modello 231 si rendono necessari quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla tutela ambientale, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso normativo, scientifico e tecnologico.

Con riferimento all'aggiornamento del Modello 231, invece, l'OdV ha, come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, il compito di verificare e vigilare sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento. In tale contesto, quindi, l'OdV può proporre all'Amministratore Unico di CLX Mediazioni l'aggiornamento del Modello e dei suoi protocolli. Per gli eventi che potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, si rinvia a quanto indicato nella Parte Generale.

OMISSIS