CIMA
a coesia company

Modello 231

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

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26 aprile 2023

C.I.M.A. Costruzioni Italiane Macchine Attrezzi S.p.A.
Sede legale: Via Cairoli,.8 40055 Villanova di Castenaso (BO)
Codice Fiscale: 02075320370, Partita Iva, Registro Imprese di Bologna: 00497461202
Capitale sociale: 4.810.000 EUR i.v.

Indice

A.	Sezione prima	5
1.	Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231	5
1.1.	La responsabilità amministrativa degli enti	5
1.2.	Il confine territoriale di applicazione del D. Lgs. 231	7
1.3.	L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dipendente da reato	8
1.4.	Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231	10
1.4.1.	Le sanzioni pecuniarie	10
1.4.2.	Le sanzioni interdittive	11
1.4.3.	La confisca	12
1.4.4.	La pubblicazione della sentenza	12
1.4.5.	Sanzioni per delitti tentati	13
1.5.	Le Linee Guida elaborate da Confindustria	13
B.	Sezione Seconda	16
2.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di G.D S.p.A.	16
2.1.	Destinatari del Modello	17
2.2.	Finalità del Modello	17
2.3.	Il processo di predisposizione e definizione del Modello	19
2.4.	Gli elementi fondamentali del Modello	20
2.5.	I presupposti del modello	21
2.6.	Codice Etico di Gruppo	23
2.7.	Struttura del Modello	24
C.	Sezione Terza	25
3.	Organismo di Vigilanza	25

3.1.	Premessa	25
3.2.	Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza	27
3.3.	Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	29
3.4.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari	31
3.5.	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e *Whistleblowing*	32
3.5.1.	Segnalazione delle violazioni (*Whistleblowing*)	35
D.	Sezione Quarta	38
4.	Formazione del Personale e diffusione del Modello	38
4.1.	Formazione del personale	38
4.2.	Informativa ai terzi	39
E.	Sezione Quinta	40
5.	Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello 231	40
5.1.	Principi generali	40
5.2.	Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente	43
5.3.	Misure nei confronti dei dirigenti	47
5.4.	Misure nei confronti degli Amministratori	48
5.5.	Misure nei confronti dei Sindaci	49
5.6.	Misure nei confronti dei Destinatari terzi	50
5.7.	Misure nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante ("*whistleblowing*")	50
F.	Sezione Sesta	52
6.	Aggiornamento e adeguamento del Modello	52
G.	Allegato 1: i delitti tentati ed i delitti commessi all'estero	53

A. Sezione prima

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

1.1. La responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche il "D. Lgs. 231"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, disciplina, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli Enti (gli Enti forniti di personalità giuridica, le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica (di seguito, per brevità, denominati "Enti").

Tale forma di responsabilità, sebbene sia definita "*amministrativa*" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'Ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente deriva dalla commissione, o dal tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, di uno dei reati presupposto, espressamente indicati nel D. Lgs. 231 da parte di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "**Soggetti apicali**");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "**Soggetti sottoposti**").

Non è necessario che i Soggetti sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere nella categoria dei Soggetti sottoposti anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti e collaboratori* [1]".

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231 richiede l'accertamento della colpevolezza dell'Ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'Ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati ricompresi all'interno del D. Lgs. 231, da parte dei Soggetti apicali o Soggetti sottoposti.

L'Ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito solo se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio:

- l'interesse si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile ex ante, al momento della condotta. Affinché l'Ente sia responsabile, è necessario che l'interesse del soggetto che ha agito sia almeno in parte coincidente con quello dell'Ente;
- il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici, soprattutto di carattere economico-patrimoniale, tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo, ravvisabile, in alcuni casi, anche in termini di risparmio di spesa (ad esempio, con riferimento ai reati di salute e sicurezza sul lavoro ed ai reati tributari).

L'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (si veda l'articolo 5, comma 2, del D. Lgs. 231), se i soggetti sopra menzionati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento

[1] *Fonte: Circolare Assonime n 68 del19 novembre 2002.*

deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

Se l'interesse non è ravvisabile in quanto il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'Ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231. Al contrario, in caso di interesse dell'Ente, seppure parziale o marginale, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria[2] (per maggiori dettagli in merito si rimanda al paragrafo 1.4 "Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231", pagina 10).

Laddove l'Ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231, attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231 (di seguito anche "**Modello 231**"), questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2. Il confine territoriale di applicazione del D. Lgs. 231

In forza dell'art. 4 del D. Lgs. 231, l'Ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da Soggetti apicali o Soggetti sottoposti.

Per le condotte criminose realizzate anche solo in parte in Italia si applica il **principio di territorialità** (art. 6 del Codice Penale), in forza del quale "*il reato*

[2] *Fonte: Linee Guida di Confindustria (2021), capitolo 1.*

si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

Inoltre, è soggetto alla normativa italiana, quindi anche al D. Lgs. 231, ogni Ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

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 D. Lgs. 231, 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 apicali, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

a) abbia adottato ed efficacemente 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 231 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'Organismo di Vigilanza.

Nel caso dei Soggetti sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 comporta che l'Ente sia 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 D. Lgs. 231).

I commi terzo e quarto dell'art. 7 del D. Lgs. 231 prevedono due principi che appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente.

Segnatamente, è stabilito che:

- il Modello 231 debba prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a individuare 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 231 richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti normativi o nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

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 D. Lgs. 231 tre nuovi commi. In particolare, il comma 2-*bis* prescrive che i Modelli 231 prevedano:

a) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello 231 dell'Ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

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.

1.4. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del D. Lgs. 231 commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e seguenti ("**Reati presupposto**"), l'Ente potrebbe subire l'irrogazione di sanzioni.

Le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione 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.

1.4.1. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione agli artt. 10, 11 e 12 del D. Lgs. 231 e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell''Ente. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal comma primo dell'art. 11 del D. Lgs. 231, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

1.4.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma secondo dell'art. 9 del D. Lgs. 231, irrogabili nelle sole ipotesi previste e solo per alcuni reati, sono le seguenti:

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. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni[3].

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, 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.

Infine, l'art. 23 del D. Lgs. 231 punisce l'inosservanza delle sanzioni

[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.*

interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è invece esclusa nel caso in cui l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17 del D. Lgs. 231, ovvero al ricorrere delle seguenti condizioni:

- - *"l'Ente"l'SEnte ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;*
- *l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- *l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".*

1.4.3. 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 D. Lgs. 231).

1.4.4. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del D. Lgs. 231).

Occorre infine aggiungere che l'Autorità giudiziaria può, a mente del D. Lgs. 231, disporre: (i) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del D. Lgs. 231); (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 D. Lgs. 231).

1.4.5. Sanzioni per delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, di un reato presupposto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni se l'Ente impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento illecito.

1.5. Le Linee Guida elaborate da Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate successivamente. (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 di controllo applicati dal *management*, volti a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno delineato dalle Linee Guida di Confindustria al fine di garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati dolosi sono le seguenti:

- principi etici e regole comportamentali, formalizzati in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti di ciascuno;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente tramite procure e deleghe formali e documentate e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato, capaci di prevenire tutti i potenziali rischi operativi cui la Società è esposta, in particolare quelli relativi alla potenziale commissione di reati presupposto, in modo da segnalare tempestivamente possibili criticità;
- iniziative di informazione e formazione del personale, opportunamente modulate rispetto al ruolo ricoperto dai destinatari.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e reati ambientali), le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno individuate nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- principi etici e regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice Etico, con riferimento ai reati considerati;
- una struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente, in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa, in linea con la natura e le dimensioni della stessa e le caratteristiche dell'attività svolta, al fine di gestire e controllare adeguatamente il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e al

fine di prevenire illeciti ambientali;

- adeguate iniziative di formazione del personale, tenendo in considerazione le peculiarità delle diverse aree di rischio e delle professionalità del personale che vi opera;
- strumenti e modalità di comunicazione e coinvolgimento del personale, ad esempio tramite riunioni periodiche e flussi informativi verso le figure responsabili della gestione delle tematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro e all'ambiente;
- la gestione operativa, con particolare riferimento al sistema di controllo interno relativo agli aspetti di salute e sicurezza e di ambiente;
- il sistema di monitoraggio della salute e sicurezza sul lavoro.

Le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione ed azione;
- separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione delle attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato;
- 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 e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.

B. Sezione Seconda

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di C.I.M.A. S.p.A.

C.I.M.A. Costruzioni Italiane Macchine Attrezzi S.p.A. (di seguito la "**Società**"), che appartiene al Gruppo Coesia, è Società leader nella progettazione, costruzione e commercializzazione di ingranaggi di precisione per le applicazioni più complesse nei settori delle macchine industriali, degli autoveicoli, dell'aeronautica e delle vetture da corsa, nonché eroga le prestazioni di servizio ad esse collegate. filtri e di altri prodotti affini. Inoltre, la Società effettua attività di assistenza legate ai macchinari e la vendita dei relativi pezzi di ricambio.

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 è quello tradizionale, con la presenza dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Nell'ambito di tale sistema, il Consiglio di Amministrazione è l'organo principale cui sono assegnati i poteri di indirizzo strategico del business e la definizione degli assetti organizzativi.

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e di quella del Gruppo, nonché in un'ottica di miglioramento della propria struttura organizzativa e, più in generale, del funzionamento della Società stessa.

In particolare la Società, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per proprio conto o interesse sia sempre conforme alla legge e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione

degli affari e delle attività aziendali, C.I.M.A. ha definito e adottato il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, in linea con le prescrizioni di cui al D. Lgs. 231 e sulla base delle Linee Guida di Confindustria, per la prima volta, in data 25/06/2019. Successivamente, il documento è stato aggiornato al fine di riflettere al suo interno i cambiamenti organizzativi aziendali avvenuti nel tempo e recepire gli aggiornamenti normativi, fino alla presente versione.

2.1. Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello si applicano agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, ai dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente) e ai collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza della Società (di seguito i "Destinatari"). Sono considerati destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza anche coloro che, intrattenendo rapporti onerosi o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura con la Società, sono informati dell'esistenza del Codice Etico di Gruppo e del Modello 231, secondo quanto descritto nel paragrafo D.4.2, Informativa ai terzi pagina 39, del presente documento, e sottoscrivono con Coesia le condizioni generali di contratto o altri documenti contrattuali, che disciplinano, *inter alia*, il tema della responsabilità amministrativa degli Enti (di seguito i "Terzi" o i "Destinatari terzi") .

2.2. Finalità del Modello

La presente versione del Modello è stata definita alla luce dell'evoluzione del quadro normativo e delle *best practice* di riferimento, nonché in considerazione dei cambiamenti organizzativi aziendali.

Attraverso l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire le seguenti principali finalità:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di *Corporate Governance*, che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto ritenuti rilevanti in relazione al *business* della Società;
- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità, promuovendo l'esercizio delle attività aziendali con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi contenute, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- vietare comportamenti sanzionati dal D. Lgs. 231, richiedendo ai Destinatari condotte corrette e trasparenti in conformità al presente Modello;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la commissione di un reato presupposto nel malinteso interesse o vantaggio della Società, dà luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni;

- formare tutti i Destinatari del Modello, ribadendo che la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori a cui si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività identificate a rischio, fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati.

2.3. Il processo di predisposizione e definizione del Modello

La Società, 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.

In particolare, la Società:

- ha individuato e verificato le aree esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231 (c.d. "*risk assessment*"), attraverso l'analisi del contesto aziendale e la valorizzazione delle esperienze della pregressa operatività aziendale (c.d. "*analisi storica*"), in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.
- Il risultato di tale attività è rappresentato in un documento contenente la mappa delle attività aziendali, in cui sono riportate le aree a rischio reato, le attività sensibili rilevanti per ogni area a rischio reato, le Strutture aziendali coinvolte nelle stesse, l'indicazione delle famiglie di reato e dei singoli reati presupposto ex D. Lgs. 231 ritenute potenzialmente rilevanti, le modalità esemplificative di commissione dei reati presupposto o condotte strumentali alla commissione.
- ha analizzato e implementato un sistema di controlli preventivi esistenti

nei processi/attività a rischio (sistema organizzativo, sistema autorizzativo, sistema di controllo di gestione, sistema di monitoraggio e controllo della documentazione, procedure ecc.) al fine di valutarne l'efficacia nella mitigazione del rischio reato;

- cura la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello 231 e verificherà la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello.

2.4. Gli elementi fondamentali del Modello

Il Modello 231 della Società si articola in:

- un Sistema normativo interno finalizzato alla prevenzione dei reati presupposto, nel quale sono ricompresi:
  a) il Codice Etico, da intendersi quale parte integrante del Modello 231, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società;
  b) regole procedurali interne tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato, che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse.
- un Sistema di controllo integrato e un Sistema di controllo dei flussi finanziari nelle attività a rischio che considerano tutti i rischi operativi e in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo tale da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.
- una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, elaborata per assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché per garantire

una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni.

- un sistema dei poteri. In particolare, la Società attribuisce:
  a) poteri di rappresentanza permanente, tramite procure notarili registrate, in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale;
  b) poteri relativi a singole operazioni, conferiti con procure, in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare, nonché in considerazione delle diverse esigenze di opponibilità a terzi.

La Società assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite;

- un Sistema di formazione e informazione finalizzato a divulgare i contenuti e i principi del Modello a tutti i Destinatari non solo in ambiti strettamente attinenti al D. Lgs. 231 ma anche con riguardo ad argomenti e tematiche comunque connessi al D. Lgs. 81/08.
- La nomina di un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale (di seguito anche "Organismo") cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle misure indicate nel Modello stesso;
- definizione delle modalità per l'adozione ed effettiva applicazione del Modello, nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

2.5. I presupposti del modello

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto di alcuni principali presupposti che vengono di seguito brevemente riassunti.

In particolare, è stata presa in considerazione la propria organizzazione aziendale strutturata secondo l'organigramma aziendale, disponibile per consultazione sul sito *intranet* aziendale.

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto, come sopra esposto, del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231 nelle aree di attività identificate come a rischio.

Il sistema di controllo interno della Società garantisce, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità, come di seguito individuati:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale;
- l'obiettivo di informazione si traduce in comunicazioni tempestive e affidabili per consentire il corretto svolgimento dei processi decisionali;
- l'obiettivo di conformità garantisce, infine, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e delle procedure aziendali interne.

In generale, come anticipato anche nel paragrafo 2.4 "Gli elementi fondamentali del Modello", pagina 20, il sistema di controllo interno della Società si fonda sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- previsione di limiti di spesa e di firma congiunta in coerenza con il

sistema di deleghe e procure in essere;

- veridicità, verificabilità, coerenza, congruità e tracciabilità delle operazioni e transazioni aziendali;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- attività periodica di *audit* svolta dalla deputata funzione *Group Internal Audit & Privacy*;
- controllo autorizzativo sui pagamenti di qualsiasi natura, finalizzato a monitorare altresì le attività poste in essere per il tramite di soggetti esterni con poteri di rappresentanza della Società.

I principali processi e le aree di attività nel rispetto dei valori, linee guida e criteri di comportamento vengono gestiti come previsto nel Codice Etico di Gruppo.

Il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo, costituito dall'insieme delle attività di verifica che vengono svolte sui processi.

La Società ha attribuito il compito di verifica dell'applicazione degli elementi e principi del sistema di controllo, nonché della loro adeguatezza, alla funzione *Group Internal Audit & Privacy*, nonché ai diversi responsabili, che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali.

2.6. Codice Etico di Gruppo

La Società intende operare secondo principi etici e criteri di comportamento diretti a improntare lo svolgimento dell'attività sociale, al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui opera.

A tal fine, è stato fatto il Codice Etico di Gruppo (di seguito anche "Codice

Etico") volto a sancire una serie di valori, linee guida e criteri di comportamento che la Società riconosce come propri e di cui richiede il rispetto sia da parte dei propri organi sociali, dipendenti o eventuali terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti, sia da parte delle Consociate, che di tutti coloro che cooperano con la stessa o con il Gruppo nel perseguimento degli obiettivi di business.

2.7. Struttura del Modello

Il Modello 231 della Società è costituito da una Parte Generale e da due Parti Speciali.

Nella Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello 231.

La Parte Speciale I descrive, per le famiglie di reato considerate rilevanti per la Società ad esito delle attività di *risk assessment*, i principi generali di comportamento applicabili a tutte le aree a rischio reato.

La Parte Speciale II descrive, per le famiglie di reato considerate rilevanti per la Società ad esito delle attività di *risk assessment*:

- le aree a rischio reato e le relative attività sensibili;
- le Strutture aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio e delle relative attività sensibili;
- i reati presupposto astrattamente perpetrabili;
- i principi di controllo preventivo in essere a presidio dei rischi.

C. Sezione Terza

3. Organismo di Vigilanza

3.1. Premessa

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello 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.

Il D. Lgs. 231 richiede, inoltre, che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società e che sia collocato in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle funzioni/direzioni aziendali.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formatisi in materia, è stato istituito un organo a composizione collegiale, previa verifica del possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza dei suoi membri.

La nomina, i compiti, le attività e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti dei suoi membri, sono disciplinati nel presente capitolo.

In particolare, in conformità al D. Lgs. 231 e alle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza della Società è stato definito in modo da poter garantire il possesso dei requisiti di seguito descritti.

a) **Autonomia e indipendenza**

L'Organismo di Vigilanza gode di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo.

Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in

condizione di dipendenza gerarchica. Al fine di preservare l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, è previsto che quest'ultimo resti in carica per la durata di tre anni. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e sono rieleggibili. Ad ulteriore garanzia della propria indipendenza, l'Organismo di Vigilanza informa, in merito all'attività svolta, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con cadenza periodica. In ogni caso, l'Organismo riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'Organismo al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza indica al Consiglio di Amministrazione il proprio *budget* annuale e provvede a rendicontare i costi sostenuti. In ogni caso, ove ne ravvisi la necessità, l'Organismo di Vigilanza può disporre di risorse ulteriori rispetto a quelle indicate nel *budget* annuale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione.

b) **Professionalità:**

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni alla Società, nell'ambito dell'autonomia di spesa e del *budget* assegnato.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo può avvalersi, per lo svolgimento della propria attività

operativa, anche delle Direzioni / Funzioni della Società che, di volta in volta, si rendessero utili all'espletamento delle attività indicate.

c) **Continuità d'azione:**

L'Organismo di Vigilanza opera presso la Società, esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi periodicamente per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone un Piano triennale delle attività e con un aggiornamento annuale il piano potrà essere modificato sulla base delle risultanze e/o eventi non prevedibili, ferma restando la possibilità di effettuare in qualsiasi momento controlli a non preventivamente pianificati.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del D. Lgs. 231, l'Organismo di Vigilanza si avvale, oltre che delle informazioni fornite dal suo membro interno, anche dei flussi informativi nei suoi confronti e delle audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato.

3.2. Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i seguenti requisiti di onorabilità:

1. non essere soggetti dichiarati interdetti, inabilitati, falliti, ovvero condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. non essere sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
3. non essere stati condannati, 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 o a reati della stessa indole (reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);

4. non essere stati condannati, 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 indagati 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 stati condannati, 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.

I membri esterni dell'Organismo di Vigilanza, nei confronti della Società, devono possedere anche i seguenti requisiti di indipendenza:

1. non intrattenere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con Amministratori, Sindaci o dirigenti;
2. non trovarsi in situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziali, in particolare, non devono avere relazioni economiche o incarichi di natura professionale tali da comprometterne l'indipendenza;
3. non ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione o delle società azioniste della stessa;
4. non essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie tali da comprometterne l'indipendenza;
5. non aver avuto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione della composizione dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei componenti di tale organo può avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di

Amministrazione. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

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 dai membri dell'Organismo di Vigilanza);
2. la perdita della posizione di dipendente della Società (per il membro interno);
3. il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza, nonché la violazione del Codice Etico e del Modello.

Qualora la revoca dall'incarico venga disposta nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo. Nelle more della nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, le funzioni e i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 6, comma 4 *bis*, del D. Lgs. 231.

3.3. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società verifica l'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello. Più in particolare, è compito dell'Organismo di Vigilanza:

- verificare, sulla base del Piano di attività, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231;
- monitorare, sulla base del Piano di attività, la validità nel tempo del

Modello 231 e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle Direzioni / Funzioni interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;

- effettuare, sulla base del Piano di attività, ovvero anche attraverso verifiche non programmate, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per accertare che l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello 231 e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- promuovere, in attuazione del Modello 231, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato dalle Direzioni / Funzioni interessate sulle attività valutate a rischio di reato;
- attuare, in conformità al Modello, un idoneo flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello 231;
- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni - normative e procedurali - che possono dare luogo a reati di cui al D. Lgs. 231;
- promuovere, di concerto con la Direzione competente, l'attività di formazione del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in

cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività;

- richiedere che i Responsabili delle Direzioni / Funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei Dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni ai Destinatari terzi con i quali la Società intrattiene rapporti, nell'ambito delle attività svolte per conto della stessa. L'Organismo potrà decidere di delegare uno o più specifici compiti ai suoi membri, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

3.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

L'OdV della Società, 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.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione un'informativa periodica avente ad oggetto:

- l'attività svolta, con particolare riferimento al monitoraggio dell'adeguatezza e dell'effettiva attuazione del Modello e alle relative risultanze;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute e delle relative azioni intraprese;
- l'informazione sul Piano di attività;

- ogni altra informazione ritenuta utile.

L'OdV attiva periodici scambi informativi con il Collegio Sindacale, in sede anche di incontro; infine, l'OdV invia periodicamente la relazione delle proprie attività al Collegio Sindacale per presa visione e opportuno allineamento.

L'Organismo, inoltre, riferisce al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato, da dirigenti della Società o dai Sindaci e al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello 231 poste in essere dalla società di revisione ovvero dagli Amministratori, affinché adotti i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

3.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e *Whistleblowing*

L'art. 6, comma 2, lett. *d)*, del D. Lgs. 231 richiede la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

La previsione di flussi informativi è necessaria per garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'ODv e per l'eventuale accertamento "a posteriori" delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal D. Lgs. 231, nonché al fine di monitorare nel continuo l'operatività societaria.

Tutti i Destinatari del Modello 231, inoltre, devono informare l'Organismo di ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del D. Lgs. 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative in materia, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- flussi informativi *ad hoc* e informativa periodica;
- segnalazioni.

La Società ha pertanto definito un sistema strutturato di flussi informativi che le Funzioni devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza al fine di agevolare l'organo di controllo nell'analisi continuativa dell'andamento dei rischi e dei presidi di controllo inerenti alle aree a rischio-reato individuate, in modo tale da supportare l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, in linea con quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231.

In particolare, tali flussi informativi si distinguono in:

a) **flussi informativi periodici**, aventi ad oggetto informazioni concernenti attività che potrebbero assumere rilevanza per l'Organismo ai fini dell'espletamento di compiti ad esso attribuiti (con obbligo di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la relativa documentazione, ove disponibile) quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

   - l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello 231 e la partecipazione alla medesima da parte del Personale;
   - la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
   - le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
   - i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società, nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza, nonché eventuali misure adottate ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.

b) **flussi informativi ad evento**, aventi ad oggetto la segnalazione di criticità attuali o potenziali da parte delle Funzioni aziendali o da terzi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i flussi informativi ad hoc indirizzati all'Organismo di Vigilanza possono riguardare:

- gli eventuali provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria alla Società o ai suoi Amministratori o Dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte dalla medesima Autorità per illeciti amministrativi di cui al D. Lgs. 231 o per i relativi reati presupposto, nonché per reati che possano, anche indirettamente, far configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello 231, dei relativi esiti, motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
- gli eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria o dagli organi di vigilanza in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- l'avvio di interventi di natura ispettiva da parte della Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza (Autorità giudiziaria, Guardia di Finanza, Polizia Giudiziaria in generale, ASL, ecc.);
- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi;
- le operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio per la commissione di reati;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dalle relative procedure.

Tenuto conto delle finalità precedentemente richiamate, l'informativa sopra descritta dovrà possedere le seguenti caratteristiche generali:

- **selettività e tipologia del contenuto delle informazioni:** all'OdV devono pervenire esclusivamente le informazioni rilevanti con riferimento all'attuazione del Modello ed alle Aree a Rischio Reato;
- **tempestività**: i flussi informativi devono pervenire all'OdV nelle tempistiche previste e, in ogni caso, nel minor tempo possibile, al fine di agevolare il controllo da parte dell'OdV stesso;
- **accuratezza**: le funzioni aziendali individuate come responsabili della comunicazione all'OdV di fatti, dati e informazioni rilevanti hanno la responsabilità di assicurare l'attendibilità, la correttezza e l'accuratezza della documentazione trasmessa.

In base a quanto sopra descritto, l'Organismo di Vigilanza può ricevere i flussi informativi periodici che sono indicati nell'**Allegato 1** alla Parte Speciale 2 del presente Modello.

Al fine di gestire i flussi informativi sopra descritti, la Società ha istituito un canale di comunicazione odvcima@coesia.com

3.5.1. Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)

Tutti i Destinatari del Modello 231 sono tenuti ad informare l'OdV in merito ad ogni atto, comportamento o evento di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbe determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, sia potenzialmente rilevante ai fini del D. Lgs. 231 (segnalazioni - *Whistleblowing*).

Come previsto dalla legge del 30 novembre 2017, n. 179, che ha introdotto nella disciplina di cui al D. Lgs. 231 l'istituto del cosiddetto "*whistleblowing*", la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che, per quanto riguarda le segnalazioni di possibili illeciti, siano assicurati ai soggetti segnalanti:

a) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi

del D. Lgs. 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

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) che nel sistema disciplinare (meglio descritto di seguito) siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

A tal fine, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che, per quanto riguarda le segnalazioni di possibili illeciti, i soggetti segnalanti siano adeguatamente tutelati, ed ha pertanto istituito un canale di comunicazione dedicato alla segnalazione delle eventuali violazioni della legge o dei principi di comportamento definiti dal Gruppo e dalla stessa, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato: **coesia@ethicspoint.com**.

Tali canali di comunicazione sono indicati all'interno delle *"Anti-corruption Guidelines"* adottate.

Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni garantiscono la massima riservatezza dell'identità dei segnalanti nelle attività di gestione della segnalazione, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, anche in forma anonima, determina le conseguenti iniziative, ascoltando eventualmente il segnalante, il presunto autore della violazione, e ogni altro soggetto che

ritenga utile, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione e motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta dalla propria attività di istruttoria.

D. Sezione Quarta

4. Formazione del Personale e diffusione del Modello

4.1. Formazione del personale

La Società promuove la conoscenza del Modello 231 e dei relativi aggiornamenti tra tutti i Dipendenti.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- l'inserimento del Modello e del Codice Etico nell'*intranet* aziendale e nel sito internet della Società (con riferimento al Modello, nel sito internet viene pubblicata la Parte Generale);
- la messa a disposizione del Modello e del Codice Etico per tutto il personale in forza, nonché la distribuzione di tali documenti ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in Società, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e al rispetto delle relative prescrizioni;
- una comunicazione al Personale in caso di aggiornamento del Modello 231 e/o del Codice Etico.

Inoltre, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 231, la Società definisce un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del D. Lgs. 231, del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nonché del Codice Etico del Gruppo Coesia, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire (c.d. neo-assunti).

Eventuali sessioni formative di aggiornamento sono erogate al Personale in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello 231 o al Codice Etico, ove l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra

descritte.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica del personale aziendale sono documentate a cura della Società. La funzione competente monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il Personale, compresi i neo-assunti.

4.2. Informativa ai terzi

La Società promuove la conoscenza del Modello e del Codice Etico anche tra coloro che intrattengono rapporti, a titolo oneroso o gratuito di qualsiasi natura, con la stessa (di seguito, per brevità, i "**Terzi**") secondo quanto espresso nel paragrafo B.2.1 "Destinatari del Modello", pagina 17 del presente documento.

In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all'adozione del Modello da parte della Società, affinché essi siano a conoscenza del fatto che quest'ultima adotta un Modello 231, un Codice Etico e un Sistema Internazionale di Anticorruzione. Essa invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice di Etico di Gruppo pubblicato sul sito internet.

Mediante la sottoscrizione delle condizioni generali di contratto che disciplinano, *inter alia*, il tema della responsabilità amministrativa dell'Ente, il Terzo si impegna ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D. Lgs. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni, riportate nel presente documento.

E. Sezione Quinta

5. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello 231

5.1. Principi generali

La Società è pienamente consapevole che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel presente Modello 231 rappresenta una condizione essenziale per assicurarne l'effettiva e l'efficace attuazione.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".*

Tale sistema disciplinare si applica – nei limiti rilevanti ai fini del D. Lgs. 231 – nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori e terzi che operino per conto della Società.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del D. Lgs. 231 con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare e alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla segnalazione all'organo dirigente, per

gli opportuni provvedimenti, di ogni violazione accertata del Modello 231 di cui venga a conoscenza.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello 231 e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai dirigenti ed ai responsabili della Società, i quali dovranno in ogni caso mantenere informato l'Organismo di Vigilanza di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

Essendo il Modello 231 costituito da numerose componenti e documenti, ne deriva che la violazione delle norme del Modello 231 deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definiti dai vari documenti aziendali che costituiscono le componenti del modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello 231 stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

a) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231 o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231;
b) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato ("dirette" e "strumentali") o alle attività sensibili indicate nelle Parti Speciali del Modello 231;
c) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;

d) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello 231;

e) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello 231 e, più in generale, del D. Lgs. 231 da parte dei Destinatari;

f) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;

g) qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;

h) segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave;

i) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;

j) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

Più in generale, le violazioni possono essere classificate nei seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni della Società, tali da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e quest'ultima in quanto preordinati in modo univoco a commettere un reato.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del Destinatario;
- mansioni del Destinatario;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Vengono di seguito individuate in dettaglio le misure e le sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti delle categorie di soggetti di seguito illustrate.

5.2. Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente

I comportamenti tenuti dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali prescritte nel Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza, e tenendo conto delle circostanze riportate nel precedente paragrafo 5.1 "Principi generali", pagina 40.

In relazione al sistema sanzionatorio previsto per il personale dipendente, la

Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 ("Statuto dei Lavoratori") e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti ("CCNL Metalmeccanici"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello 231 costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del Codice Civile e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto sopra indicato, come illecito disciplinare, costituisce una violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal CCNL Metalmeccanici.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento.

L'accertamento di eventuali violazioni potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che, a titolo esemplificativo:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali e/o le

prescrizioni del Codice Etico o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello 231, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

- incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:
  - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale;
  - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali e/o le prescrizioni del Codice Etico o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello 231, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare il dipendente che:
  - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
  - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello 231 con comportamenti quali:
    - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
    - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello 231 o del Codice Etico;
    - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, il dipendente che:
  - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non superiore a tre ore di retribuzione

oraria calcolata sul minimo tabellare;

- violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite;
- effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello 231 e del Codice Etico;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

- incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento il dipendente che:
  - eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello 231 attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231;
  - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
  - risulti recidivo per le infrazioni di cui ai precedenti punti, limitatamente alle segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave e alle violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei

quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 300/1970.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dalla valutazione dei seguenti aspetti:

a) gravità della violazione commessa;
b) mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
c) prevedibilità dell'evento;
d) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
e) comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
f) altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dipendente in questione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello 231 è portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

5.3. Misure nei confronti dei dirigenti

L'inosservanza da parte dei dirigenti delle disposizioni del Modello 231, e di tutta la documentazione che di esso fa parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, nel rispetto degli artt.

2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, nonché dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nel rispetto della procedura esplicitata nel paragrafo precedente.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potrà determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione. In tali casi, come conseguenza della sospensione, si verificherà inoltre la decadenza da eventuali altri cariche sociali ricoperte dal dirigente.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 Codice Civile

Qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere il rapporto fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente in questione.

5.4. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello 231 da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società, affinché provvedano, nell'ambito delle rispettive competenze, ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di una violazione del Modello 231 da parte di uno o più amministratori non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel D. Lgs. 231, il Consiglio di Amministrazione può

procedere direttamente all'irrogazione di una delle seguenti misure sanzionatorie, a seconda della gravità del fatto e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dell'incarico / delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

In caso di violazioni dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231, da parte di uno o più amministratori, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei soci.

5.5. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione accertata delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6. Misure nei confronti dei Destinatari terzi

Ogni comportamento in contrasto con quanto indicato dal D. Lgs. 231 e posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale da parte di quei fornitori, consulenti, controparti e altri soggetti esterni alla Società, che con essa hanno sottoscritto le condizioni generali di contratto o altri documenti contrattuali disciplinanti il tema della responsabilità amministrativa, può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, nonché l'eventuale proposizione dell'azione per il risarcimento dei danni subiti, in virtù delle clausole previste dalla Società; la controparte, infatti, si impegna ad astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D. Lgs. 231, nonché a prendere visione e rispettare le misure definite dalla Società, quali il Modello 231 e il Codice Etico.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati, ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) e i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

La Società, in ogni caso, può limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali intercorrenti con gli appaltatori e i somministratori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso le violazioni di cui sopra.

5.7. Misure nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante ("*whistleblowing*")

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del soggetto che ha effettuato una segnalazione ai sensi della procedura prevista dalla Società, ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, il soggetto che le ha poste in essere, soggiace alle

misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono relativamente alla posizione aziendale ricoperta.

F. Sezione Sesta

6. Aggiornamento e adeguamento del Modello

A norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231, il Consiglio di Amministrazione della Società sovraintende all'aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione affida alla Direzione competente in materia di gestione delle risorse umane la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre Direzioni / 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 efficacemente attuato, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello 231, 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.

G. Allegato 1: i delitti tentati ed i delitti commessi all'estero

La Società risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

Nelle ipotesi della tentata commissione dei delitti previsti dal D. Lgs. 231, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive previste dal paragrafo A.1.4 "Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231" pagina 10 sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui la Società impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra la Società e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Per quanto riguarda il *locus commissi delicti*, ai fini dell'individuazione della giurisdizione competente, alla luce del principio di territorialità di cui all'art. 6 del Codice Penale, rientrano nella giurisdizione penale italiana gli illeciti dipendenti da reati commessi nel territorio dello Stato estero, con la doverosa precisazione che, ai sensi del comma 2 del suddetto articolo, "*Il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o omissione*".

Tale disciplina è volta ad estendere l'applicabilità della legge penale italiana a fatti che non sono stati realizzati in tutti i loro elementi nel territorio dello Stato estero, essendo sufficiente che un "*frammento*" del reato (una parte dell'azione o dell'omissione, ovvero l'evento) si sia verificato in Italia per far ricadere l'intero reato sotto la disciplina della legge penale italiana.

A titolo esemplificativo, nel caso del reato di corruzione per un atto contrario ai

doveri d'ufficio (ex art. 319 del Codice Penale), laddove la condotta tipica si estrinsechi con il "*dare o promettere denaro o altra utilità*", il reato si considera commesso nel territorio italiano qualora il soggetto ivi programmi ovvero effettui la dazione o la promessa per il compimento all'estero di un atto contrario ai doveri d'ufficio da parte di un Pubblico Ufficiale.

D'altra parte, il D. Lgs. 231 estende l'efficacia della responsabilità amministrativa dell'Ente regolamentando le ipotesi in cui lo stesso può essere chiamato a rispondere davanti al giudice penale italiano dell'illecito amministrativo per reati commessi all'estero, intendendosi come tali quelli integralmente consumati fuori dal territorio italiano.

Infatti, secondo i dettami del D. Lgs. 231, l'Ente può essere chiamato a rispondere in relazione a reati presupposto commessi all'estero (ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 231, che richiama i seguenti articoli del Codice Penale: 7 "*Reati commessi all'estero*", 8 "*Delitto politico commesso all'estero*", 9 "*Delitto comune del cittadino all'estero*" e 10 "*Delitto comune dello straniero all'estero*"), qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente deve avere la sede principale in Italia;
- l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale;
- se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel

territorio dello Stato estero e non deve essere stato estradato.