

COSMINT S.P.A.

Via XXV Aprile, 15

22077 Olgiate Comasco (CO)

DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
1	Aggiornamento del meccanismo di c.d. whistleblowing	Consiglio Amministrazione	di 05.11.2018

2	Aggiornamento	Consiglio Amministrazione	di	28.04.2021
3	Aggiornamento	Consiglio Amministrazione	di	22.03.2022
4	Aggiornamento	Consiglio Amministrazione	di	13.07.2023
5	Aggiornamento	Consiglio Amministrazione	di	12.12.2023

PREMESSA.....	7
1 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ E ORGANIGRAMMA	7
2 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	9
3 DESCRIZIONE DEL DOCUMENTO	10
PARTE GENERALE.....	11
1 IL D.LGS. 231/2001	11
2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	18
PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 24 E 25 DEL D.LGS. 231/2001	
50	
1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	50
2 LA NOZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICO UFFICIALE E INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO.....	50
3 LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24 E ART. 25 DEL D.LGS. 231/2001	52
4 I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	59
5 I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI–REATO	63
6 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	78
PARTE SPECIALE – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI AI SENSI DELL’ART. 24-BIS DEL D.LGS. 231/2001	81
1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	81
2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24-BIS DEL D.LGS. 231/2001	81
3 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	81
PARTE SPECIALE – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA AI SENSI DELL’ART. 24-TER DEL D.LGS. 231/2001	82
1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	82
2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24-TER DEL D.LGS. 231/2001	82
3 I DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	82
4 I DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI–REATO	84
5 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	85
PARTE SPECIALE – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO AI SENSI DELL’ART. 25-BIS DEL D.LGS. 231/2001	86
1 LE FATTISPECIE DI REATO DI RILEVANTI	86
2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-BIS DEL D.LGS. 231/2001	86
3 FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI IN BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	86
4 FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI IN BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI–REATO	87
5. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	88
PARTE SPECIALE – DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO AI SENSI DELL’ART. 25-BIS 1 DEL D.LGS. 231/2001	
90	
1 LE FATTISPECIE DI REATO DI RILEVANTI	90
2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-BIS.1 DEL D.LGS. 231/2001	90
3 I DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	90
4 I DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI–REATO	92
5 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	94
PARTE SPECIALE – REATI SOCIETARI AI SENSI DELL’ART. 25-TER DEL D.LGS. 231/2001	96
1 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	96
2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-TER DEL D.LGS. 231/2001	96
3 LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-TER, COMMA 1, LETTERA S), DEL D.LGS. 231/2001	97
4 I REATI SOCIETARI – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	99
5 I REATI SOCIETARI – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI–REATO	101
6 FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	105
7 I REATI DI CORRUZIONE PRIVATA – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	106

8	I REATI DI CORRUZIONE PRIVATA – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI–REATO	108
9	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	109
	PARTE SPECIALE – REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO AI SENSI DELL’ART. 25-QUATER DEL D.LGS. 231/2001	111
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	111
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUATER DEL D.LGS. 231/2001	111
3	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	111
	PARTE SPECIALE – REATI DERIVANTI DA PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI AI SENSI DELL’ART. 25-QUATER.1 DEL D.LGS. 231/2001	112
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	112
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUATER.1 DEL D.LGS. 231/2001	112
3	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	112
	PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE AI SENSI DELL’ART. 25-QUINQUIES DEL D.LGS. 231/2001	113
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	113
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUINQUIES DEL D.LGS. 231/2001	113
3	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	113
	PARTE SPECIALE – REATI ED ILLECITI AMMINISTRATIVI DI MARKET ABUSE AI SENSI DELL’ART. 25-SEXIES DEL D.LGS. 231/2001	114
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	114
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-SEXIES DEL D.LGS. 231/2001.....	114
3	I DELITTI DI MARKET ABUSE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	115
4	I DELITTI DI MARKET ABUSE – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI–REATO	119
5	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	127
	PARTE SPECIALE – OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO AI SENSI DELL’ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001	129
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	129
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001.....	129
3	I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO DI CUI ALL’ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001 – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	130
4	I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI–REATO	132
5	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	136
6	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO ADOTTATO DA COSMINT.....	139
	PARTE SPECIALE – REATI TRANSNAZIONALI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	141
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	141
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI INERENTI I REATI TRANSNAZIONALI	141
3	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	141
	PARTE SPECIALE – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO AI SENSI DELL’ART. 25-OCTIES DEL D.LGS. 231/2001	142
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	142
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-OCTIES DEL D.LGS. 231/2001	142
3	RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO DI CUI ALL’ART. 25-OCTIES DEL D.LGS. 231/2001 – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	142
4	RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI–REATO	145
5	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	146
	PARTE SPECIALE – DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAL CONTANTE AI SENSI DELL’ART. 25-OCTIES. 1 DEL D.LGS. 231/2001.....	147
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	147
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-OCTIES.1 DEL D.LGS. 231/2001	147

3	DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAL CONTANTE AI SENSI DELL'ART. 25-OCTIES. 1 DEL D.LGS. 231/2001 – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	148
4	DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAL CONTANTE AI SENSI DELL'ART. 25-OCTIES. 1 DEL D.LGS. 231/2001 – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....	151
5	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	162
	PARTE SPECIALE – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE AI SENSI DELL'ART. 25-NOVIES DEL D.LGS. 231/2001	164
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	164
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-NOVIES DEL D.LGS. 231/2001	164
3	DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE DI CUI ALL'ART. 25-NOVIES DEL D.LGS. 231/2001 – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	165
4	DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	166
5	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	169
	PARTE SPECIALE – DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA AI SENSI DELL'ART. 25-DECIES DEL D.LGS. 231/2001	170
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	170
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-DECIES DEL D.LGS. 231/2001	170
3	IL DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	170
4	IL DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	172
5	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	173
	PARTE SPECIALE – REATI AMBIENTALI AI SENSI DELL'ART. 25-UNDECIES DEL D.LGS. 231/2001.....	174
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	174
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-UNDECIES DEL D.LGS. 231/2001	174
3	I REATI IN MATERIA AMBIENTALE DI CUI ALL'ART. 25-UNDECIES DEL D.LGS. 231/2001 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	175
4	I REATI IN MATERIA AMBIENTALE DI CUI ALL'ART. 25-UNDECIES DEL D.LGS. 231/2001 - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....	176
5	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	178
	PARTE SPECIALE – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE AI SENSI DELL'ART. 25-DUODECIES DEL D.LGS. 231/2001	181
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	181
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-DUODECIES DEL D.LGS. 231/2001	181
3	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	181
	PARTE SPECIALE – RAZZISMO E XENOFOBIA AI SENSI DELL'ART. 25-TERDECIES DEL D.LGS. 231/2001	182
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	182
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-TERDECIES DEL D.LGS. 231/2001	182
3	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	182
	PARTE SPECIALE – FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI AI SENSI DELL'ART. 25-QUATERDECIES DEL D.LGS. 231/2001	183
1	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	183
2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUATERDECIES DEL D.LGS. 231/2001.....	183
3	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	183
	PARTE SPECIALE – REATI TRIBUTARI AI SENSI DELL'ART. 25-QUINQUIESDECIES DEL D.LGS. 231/2001	184
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	184
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUINQUIESDECIES DEL D.LGS. 231/2001	184
3.	I REATI TRIBUTARI DI CUI ALL'ART. 25-QUINQUIESDECIES DEL D.LGS. 231/2001 – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	186

4. I REATI TRIBUTARI DI CUI ALL'ART. 25-QUINQUESDECIES DEL D.LGS. 231/2001 - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	189
5. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	202
PARTE SPECIALE – REATI DI CONTRABBANDO DOGANALE AI SENSI DELL'ART. 25-SEXIESDECIES DEL D.LGS. 231/2001	206
1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	206
2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-SEXIESDECIES DEL D.LGS. 231/2001	206
3. I REATI DI CONTRABBANDO DOGANALE DI CUI ALL'ART. 25-SEXIESDECIES DEL D.LGS. 231/2001 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	208
4. I REATI DI CONTRABBANDO DOGANALE DI CUI ALL'ART. 25-SEXIESDECIES DEL D.LGS. 231/2001 - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....	210
5. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	220
PARTE SPECIALE – DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE AI SENSI DEGLI ARTT. 25-SEPTIESDECIES E 25-DUODEVICIES DEL D.LGS. 231/2001	221
1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	221
2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ARTT. 25-SEPTIESDECIES E 25-DUODEVICIES DEL D.LGS. 231/2001.....	222
3. I DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE AI SENSI DEGLI ARTT. 25-SEPTIESDECIES E 25-DUODEVICIES DEL D.LGS. 231/2001 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	222
5. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	227

PREMESSA

1 Presentazione della Società e Organigramma

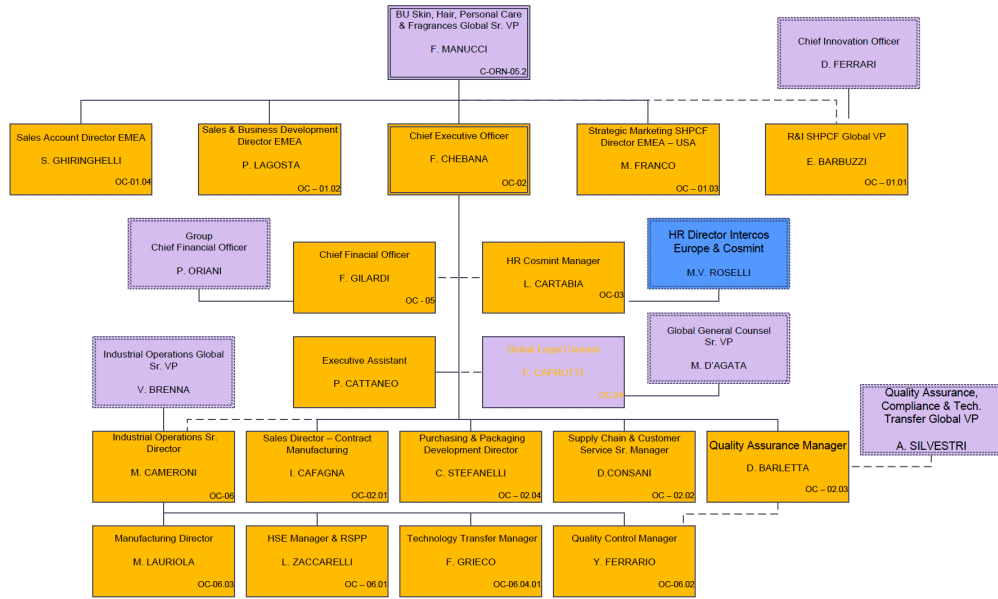
Cosmint S.p.A. Unipersonale (di seguito anche “**Cosmint**” o la “**Società**”) è un’azienda cosmetica fondata nel 1994 a seguito dell’operazione di Buyout con cui fu acquisito un ramo d’azienda di una nota multinazionale operante nel settore.

Oggi, dopo oltre vent’anni di attività, Cosmint è partner d’eccellenza delle maggiori realtà cosmetiche in ambito nazionale ed internazionale e annovera, tra i propri clienti, prestigiosi nomi della Cosmesi e della Profumeria.

L’attività posta in essere dalla Società si sostanzia nell’ideazione, progettazione, sviluppo, fabbricazione e distribuzione per conto di terzi, di ogni genere di prodotti cosmetici e di profumeria. La Società è parte attiva del processo produttivo di un’ampia gamma di prodotti per la cura del corpo grazie alla strategia di ricerca e innovazione continua che ha fatto propria, che le consente di interpretare e anticipare le tendenze del mercato globale. Cosmint, infatti, non svolge unicamente attività produttiva per conto di terzi, ma è anche in grado di sviluppare processi, formule e tecnologie innovative con un approccio attento alla sostenibilità ambientale.

La struttura organizzativa di Cosmint, alla data di adozione dell’ultima versione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è rappresentata nell’organigramma di seguito riportato.

L’aggiornamento dell’organigramma aziendale rispetto alle modifiche organizzative che *pro tempore* interessano la struttura societaria della Società è effettuato a cura della funzione aziendale competente presso cui è conservata l’ultima versione aggiornata dello stesso.



Legend
 Cosmint SPA
 Intercos SPA
 Intercos Europe SPA
 CRB - Swiss

Issue date February 2023	Written by Global Talent Management & Organization	Verified by CEO - BU SHPCF Sr. VP	Approved by Global HR Organization & SA
-----------------------------	-------------------------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------------

2 Obiettivi del documento

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (di seguito anche **“D.Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**) ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato, qualora questi siano stati commessi nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente);
- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di tali soggetti.

Ai sensi di quanto previsto dall’art. 12, comma 3, del Decreto le sanzioni previste dal Decreto stesso, possono essere ridotte da un terzo alla metà se, prima dell’apertura del dibattimento di primo grado, (i) l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose dal reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; (ii) è stato adottato e reso operativo un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatosi; (iii) l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

L’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a concorrere - insieme ad altre circostanze - a escludere la responsabilità dell’ente con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, rappresenta un atto di responsabilità sociale da parte della società, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell’impresa.

In attuazione al contesto normativo precedentemente descritto Cosmint ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte ad adottare il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di governance e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative (tra le quali in primis Confindustria).

In tale contesto, Cosmint ha dunque provveduto a:

- adottare ed attuare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito **“Modello”**);
- istituire, ai sensi di quanto previsto dall’art. 6 del Decreto, un Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sull’osservanza, funzionamento ed aggiornamento del Modello implementato.

Il presente documento illustra i singoli elementi del Modello adottato da Cosmint e l’approccio metodologico seguito per la creazione dello stesso.

3 Descrizione del documento

Il documento descrittivo del Modello si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive il sistema di governo societario, il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello e i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.
- **Parte Speciale**, che per ciascuna categoria di reato, riporta:
 - la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
 - le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
 - i principi comportamentali da rispettare;
 - i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili;
 - i flussi informativi sistematici predisposti.

PARTE GENERALE

1 Il D.Lgs. 231/2001

1.1 Oggetto del Decreto

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione – anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 – sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con il Decreto, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale¹, a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, etc.) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

La responsabilità dell'ente che può sussistere anche laddove l'autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

¹ Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*. Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo *“amministrativo”* – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione che sancisce il principio fondamentale secondo il quale *“La responsabilità penale è personale”* – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo *“penale”*. In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere affittivo delle sanzioni applicabili alla società.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito²;
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura³.

Secondo la Corte di Cassazione⁴, i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano⁵, secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa. Con riferimento ai reati colposi, la giurisprudenza di merito⁶ ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'ente andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'ente, non può dirsi altrettanto nei reati-presupposto a base colposa, attesa la contro-volontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell'articolo 43 del codice penale.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista

² Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012).

³ Il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005).

⁴ Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615.

⁵ Ord. 20 dicembre 2004.

⁶ Trib. Cagliari, sent. 13 luglio 2011.

l'applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

1.1.1 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero. Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

1.1.2 Vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.2 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 che configurano la responsabilità amministrativa degli enti sono attualmente:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis*.1 D.Lgs. 231/2001);
- Reati Societari (art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001);
- Delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati in materia di abusi di mercato (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 di *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001"*);
- Delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro) (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies* D.Lgs. 231/2001);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001);
- Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001);
- Delitto di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/2001);

- Reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-*quinqesdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* D.Lgs.231/2001);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, Legge 14 gennaio 2013, n. 9).
-
-

In base all'art. 187-*quinquies* del D.Lgs. n. 58/1998, l'ente può essere altresì ritenuto responsabile del pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria per violazioni del divieto di cui all'art. 14 o del divieto di cui all'art. 15 del Regolamento (UE) n. 596/2014 (*i.e.* divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate; divieto di manipolazioni del mercato), commesse nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-*quinquies* dispone che alle violazioni sopra indicate si applicano le norme del D.Lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente⁷.

⁷ Così come modificato all'art. 4, comma 13, Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 107, l'art. 187-*quinquies* del D.Lgs. n. 58/1998 prevede: "Responsabilità dell'ente – 1. L'ente è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da ventimila euro fino a quindici milioni di euro, ovvero fino al quindici per cento del fatturato, quando tale importo è superiore a quindici milioni di euro e il fatturato è determinabile ai sensi dell'articolo 195, comma 1-bis, nel caso in cui sia commessa nel suo interesse o a suo vantaggio una violazione del divieto di cui all'articolo 14 o del divieto di cui all'articolo 15 del regolamento (UE) n. 596/2014: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). 2. Se, in seguito alla commissione degli illeciti di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto. 3. L'ente non è responsabile se dimostra che le persone indicate nel comma 1 hanno agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi. 4. In relazione agli illeciti di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 6, 7, 8 e 12 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Il Ministero della giustizia formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sentita la CONSOB, con riguardo agli illeciti previsti dal presente titolo".

1.3 Sanzioni

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- di natura pecuniaria applicata per quote (il valore di una quota è compreso tra € 258 e € 1.549) e la sanzione minima applicabile va da un minimo di € 25.800 fino ad un massimo di € 1.549.000 (ossia da un minimo di cento quote ad un massimo di mille quote);
- di natura interdittiva (applicabili anche in via cautelare al ricorrere di determinate condizioni):
 - interdizione dall'esercizio dell'attività (in via temporanea o definitiva);
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca del profitto o del prezzo del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente (sempre applicata con la sentenza di condanna);
- pubblicazione della sentenza di condanna (applicabile in caso di condanna ad una sanzione interdittiva).

1.4 Esimente dalla responsabilità amministrativa

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'art. 6 del Decreto stabilisce che, in caso di un reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'“**Organismo di Vigilanza**”);
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Di conseguenza, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni sopra riportate. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Il Decreto riconosce, per quanto concerne la responsabilità degli enti, un valore scriminante al modello di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui quest'ultimo risulti idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto e, al contempo, venga adottato ed efficacemente attuato ed implementato nell'organizzazione aziendale.

L'art. 7 del Decreto stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi da soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

2.1 Funzionamento del Modello

Il presente documento, in attuazione degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, finalizzato a prevenire e mitigare comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del Decreto, il Modello risponde, in modo idoneo, alle seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili, ossia quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati, secondo un approccio di *risk assessment*;
- riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi–reato in esame i principi generali di comportamento (i.e. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali individuate nel Codice di Comportamento; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; etc.);
- illustrare i protocolli, ovvero le specifiche procedure di controllo implementate dalla Società a fini di prevenzione dei rischi–reato che i destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: (I) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, etc.) che l'Organismo di Vigilanza deve ricevere dai responsabili dei controlli; (II) la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al relativo piano delle attività;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In conformità con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e con quanto indicato dalle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria tra cui, in particolare, quelle fornite da Confindustria⁸, Cosmint ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio Modello.

⁸ Si tratta di un documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002, aggiornato al mese di giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

In considerazione di quanto sopra esposto, le Parti Speciali del Modello hanno l'obiettivo di definire i presidi di controllo relativi a ciascuna delle attività sensibili poste in essere dai destinatari (definiti al paragrafo che segue) al fine di prevenire il verificarsi dei reati richiamati dal Decreto.

Nello specifico, ciascuna Parte Speciale ha lo scopo di:

- illustrare le fattispecie di reato riconducibili alle categorie di reato richiamate dal Decreto;
- individuare le attività sensibili, ossia le attività che la Società pone in essere in corrispondenza delle quali la Società ritiene potenzialmente inerenti e rilevanti, secondo un approccio di *risk assessment*, i rischi-reato illustrati al punto precedente;
- riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi-reato in esame, i principi generali di comportamento del Modello (i.e. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice di Comportamento; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; etc.);
- illustrare e richiamare i protocolli di controllo e gli specifici strumenti normativi implementati dalla Società al fine di prevenire e mitigare i rischi-reato individuati, che i destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione della presente Parte Speciale del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: (I) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, etc.) che l'Organismo deve ricevere dai responsabili dei controlli; (II) la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività.

2.2 Destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito, i "**Destinatari**") del presente Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s'impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- i membri degli organi sociali (ad es. gli amministratori, sindaci) e i dirigenti della Società (cosiddetti '*soggetti apicali*');
- i dipendenti della Società (cosiddetti '*soggetti sottoposti ad altrui direzione*').

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere Destinatari di specifici obblighi strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nelle Parti Speciali, i soggetti esterni (di seguito, i "**Soggetti Esterni**") sotto indicati:

- i collaboratori, i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino per conto o nell'interesse della Società;

- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse della Società.

Tra i Destinatari, rientrano altresì anche coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altre società del Gruppo Intercos, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse della Società.

2.3 Struttura e componenti

Il Modello si compone dei seguenti elementi:

- Codice di Comportamento;
- Principi di Corporate Governance;
- Protocolli di controllo;
- Sistema sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione;
- Organismo di Vigilanza.

Cosmint adotta formalmente il **Codice di Comportamento** di Intercos S.p.A., il quale ha lo scopo di promuovere e diffondere la visione e la missione delle società facenti parte del Gruppo Intercos, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali che mirano a favorire l'impegno dei Destinatari a mantenere una condotta moralmente corretta e a rispettare la normativa in vigore. Pertanto, il Codice di Comportamento definisce:

- la visione, la missione, i valori etici e i principi alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale;
- le regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni alla Società;
- i doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, in materia di informazione e collaborazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice di Comportamento.

I **Principi di Corporate Governance** descrivono l'organizzazione della Società.

I **Protocolli di controllo** rappresentano l'insieme delle misure di controllo adottate dalla Società a presidio delle attività identificate come sensibili alla commissione dei reati previsti dal Decreto, al fine di prevenire e mitigare la commissione dei reati medesimi.

Il **Sistema sanzionatorio** stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative, da comminare ai Destinatari responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice di Comportamento e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello. Il Sistema disciplinare stabilisce:

- il quadro normativo di riferimento che disciplina, a livello contrattuale e di Codice Civile, le sanzioni e le relative modalità applicabili in caso di illeciti e di comportamenti non corretti da parte dei Destinatari;
- le sanzioni applicabili ai Destinatari;
- le modalità interne di rilevazione, comunicazione e di gestione delle infrazioni.

Il **Piano di comunicazione e formazione** è funzionale alla comunicazione delle regole e delle disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione.

Il Piano di comunicazione e formazione, diversificato e tarato a seconda dei Destinatari cui esso si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è in ogni caso improntato a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il Piano deve prevedere i seguenti punti:

- i programmi informativi e formativi da programmare ed eseguire;
- le tecniche, i mezzi e gli strumenti di supporto all'attività di formazione e comunicazione (ad esempio, circolari interne, comunicati da affiggere in luoghi di comune accesso, supporti documentali multimediali, formazione in aula);
- i mezzi attraverso i quali è testato il livello di comprensione e apprendimento dei soggetti formati;
- le modalità di verbalizzazione delle attività formative effettuate.

L'**Organismo di Vigilanza** ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello adottato e di curarne l'aggiornamento in funzione dei mutamenti organizzativi che interesseranno Cosmint e della normativa vigente.

In merito, il Modello definisce:

- l'iter di nomina e di revoca con indicazione delle cause di ineleggibilità e di revoca;
- i requisiti essenziali;
- la collocazione organizzativa;
- le funzioni e i poteri;

- il budget.

2.4 L'approccio metodologico

2.4.1 Metodologia adottata

Il Modello è stato realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

A tale proposito, particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- individuare le attività sensibili nelle quali si potrebbero verificare occasioni di promozione dei comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili individuate.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ovvero degli amministratori, dei direttori generali e, in generale, di tutti coloro che, nell'ambito della propria attività, hanno significativa autonomia decisionale e di gestione nella Società.

Per maggior dettaglio sulla metodologia adottata si vedano i documenti prodromici alla costruzione e ai successivi aggiornamenti del Modello.

I predetti documenti hanno la finalità di esporre la metodologia e gli strumenti a supporto della fase di analisi delle attività potenzialmente a rischio di reati contemplati dal Decreto.

2.5 I Protocolli di Controllo

Al fine di prevenire il rischio di commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, la Società ha adottato un articolato sistema di controlli basato su più livelli.

In particolare, al Codice di Comportamento, che esprime i valori etico-sociali fatti propri dalla Società, si affiancano:

- i protocolli di controllo trasversali, applicabili a tutte le attività sensibili prese in considerazione dal Modello, di seguito descritti:
 - Segregazione delle attività: l'esercizio delle attività sensibili è realizzato in osservanza del principio di segregazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.
 - Norme: la Società adotta e applica disposizioni organizzative idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile in conformità alle prescrizioni del Modello.
 - Poteri di firma e poteri autorizzativi: l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni avviene sulla base di regole formalizzate a tal fine introdotte.
 - Tracciabilità: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati assicurano l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.
 - Sicurezza informatica: il trattamento informatico dei dati è operato in osservanza di adeguate misure di sicurezza, quali quelle contenute nella normativa applicabile in materia di dati personali, negli standard internazionali in materia di sicurezza delle informazioni e nelle best practice di riferimento.
 - Obbligo di collaborazione: il soggetto che intrattiene rapporti o effettua negoziazioni con soggetti pubblici e con controparti private (ad es. fornitori e clienti) è obbligato alla massima correttezza, collaborazione e trasparenza nei rapporti con tali soggetti. Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività sensibile devono essere improntati ai principi di correttezza, integrità, legittimità e chiarezza. Qualsiasi informazione e/o comunicazione destinata ai predetti soggetti pubblici e privati deve essere accurata, veritiera, corretta, completa, chiara, puntuale e sempre rigorosamente conforme a quanto previsto dalle disposizioni applicabili.

- i protocolli di controllo recanti principi generali di comportamento, costituiti da obblighi e divieti specifici rivolti ai Destinatari nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività;

- i protocolli di controllo specifici a presidio dei rischi-reato, finalizzati a regolare aspetti peculiari delle attività sensibili.

I protocolli di controllo sopra indicati, quindi, prevedono sia disposizioni immediatamente precettive, sia disposizioni che trovano attuazione nella normativa aziendale (procedure, circolari, ecc.).

2.6 Il sistema delle deleghe e dei poteri

Il sistema delle deleghe e dei poteri ha lo scopo di:

- attribuire ruoli e responsabilità con riferimento a ciascun settore aziendale;
- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività aziendali;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Tra i principi ispiratori di tale sistema vi sono una chiara e organica attribuzione dei compiti, onde evitare sovrapposizioni o vuoti di potere, nonché la segregazione delle responsabilità e la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di poteri, in ottemperanza ai requisiti del Modello previsti dal Decreto.

Il sistema delle deleghe e dei poteri deve essere coerente con le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi maggiormente significativi e con i livelli di tolleranza al rischio stabiliti.

La documentazione connessa al sistema delle deleghe e dei poteri è depositata presso la funzione della Società incaricata dello svolgimento delle attività legali. Tale Ufficio presidia l'adempimento degli obblighi relativi alla gestione societaria e provvede, dietro delibera del Consiglio di Amministrazione, agli aggiornamenti che si rendono necessari in seguito a modifiche, inserimenti, cancellazioni e integrazioni del sistema medesimo.

La Società si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni di ciascun dipendente dei compiti.

Cosmint ha adottato un sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno coerente con le responsabilità assegnate a ciascun amministratore o dipendente, con l'indicazione di soglie quantitative di spesa.

2.7 Il Sistema sanzionatorio

2.7.1 Premessa

La efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del Decreto, costituendo lo stesso un presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001).

Invero, affinché il modello di organizzazione, gestione e controllo possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell'art. 6, comma 2, sopra citato, *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso”*.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individua in:

- **Specificità ed autonomia:** la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito *dell'autonomia*, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale). La Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel modello di organizzazione, gestione e controllo;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i Destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti).

Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra le parti, legittimando l'applicazione da parte della Società di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente le sanzioni, è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

2.7.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio siano conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili al settore (nel dettaglio, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Industria Chimica e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio per i Dipendenti di Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi) nonché da quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

2.7.3 Destinatari e loro doveri

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice di Comportamento e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di sindaci, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti ai sensi dell'art. 2407 cc.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche volte a informare i Destinatari, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

2.7.4 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

2.7.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati nella Società, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare adottato dalla Società è quindi costituito dalle norme del Codice Civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL citato.

In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del **CCNL Industria Chimica** si prevedono le seguenti sanzioni:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa;
- d. sospensione;
- e. licenziamento.

(a) Ammonizione inflitta verbalmente, avente carattere di richiamo o di rimprovero, per le mancanze lievi, o
(b) ammonizione inflitta per iscritto, avente più specifico carattere ammonitorio.

L'ammonizione verbale o scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- prima infrazione di limitata gravità;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

(c) Multa

La multa (di importo non superiore a quattro ore di retribuzione), in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- inefficacia dell'ammonizione verbale o scritta, ovvero nei casi in cui la natura dell'infrazione sia tale da far ritenere l'inadeguatezza del rimprovero;

- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori;
- colpevole trasmissione all'Organismo di Vigilanza di segnalazione infondata di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto;
- colpevole violazione del principio di riservatezza dell'identità dell'autore di segnalazione relativa a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto.

(d) Sospensione dal lavoro

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione (per un periodo non superiore a quattro giorni di effettivo lavoro) in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- casi di recidiva;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori;
- dolosa trasmissione all'Organismo di Vigilanza di segnalazione infondata di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto;
- intenzionale violazione del principio di riservatezza dell'identità dell'autore di segnalazione relativa a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto.

(e) Licenziamento disciplinare

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal Decreto, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (in quest'ultimo caso, solo per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Decreto.

In relazione all'accertamento delle infrazioni, al procedimento disciplinare e all'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

2.7.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo *Principi generali relativi alle sanzioni*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazione di maggiore gravità.

In particolare, il provvedimento disciplinare adottato nel caso di infrazione di particolare gravità è il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni che possono determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni in via cautelare previste dal Decreto 231 e tali da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro stesso, che trova nell'*intuitu personae* il suo presupposto fondamentale.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

2.7.7 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs. 231/2001)

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le autorità di vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.⁹.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2406 c.c., è competente, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

2.7.8 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

⁹ Art. 2392 c.c. **Responsabilità verso la società.**

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del consiglio di amministrazione o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice di Comportamento e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

2.8 Il Piano di comunicazione e formazione

2.8.1 La formazione e comunicazione del Modello

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dall'Organismo di Vigilanza e si articola come segue:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:** è prevista una formazione iniziale generale in aula e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico nei casi di significativa modifica del Modello e, in particolare, nel caso di introduzione da parte del Legislatore di ulteriori reati-presupposto.

È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare:

- la qualità dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

I corsi di formazione prevedono, tra l'altro:

- un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida di Confindustria;
 - un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice di Comportamento e nella Parte Generale del Modello;
 - una descrizione del ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
 - una descrizione del sistema sanzionatorio.
- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili:** è previsto un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettivo svolgimento dello stesso, anche da parte dei neo-assunti o all'atto di una modifica della posizione organizzativa che sia tale da richiedere la partecipazione del corso stesso;
 - **personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili:** viene distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;

- **soggetti esterni:** viene distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività sensibili. A coloro con i quali siano instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

2.9 L'Organismo di Vigilanza

2.9.1 Contesto normativo

L'art. 6, primo comma, lett. b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso in relazione all'azione dei soggetti *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del Modello, l'art. 7, quarto comma, lett. a) richiede *la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*. Tale attività costituisce una tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del Modello, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

2.9.2 Iter di nomina e di revoca

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, struttura e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione collegiale, il Consiglio di Amministrazione nomina, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, il Presidente, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nel Decreto;
- aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei reati indicati nel Decreto;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - ed, in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal Decreto;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di un'azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415-bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico. Esso è, infatti, a tempo determinato e ha durata pari a tre anni dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato – secondo la più autorevole dottrina – parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsivoglia delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

2.9.3 Requisiti essenziali

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, nonché delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per lo svolgimento di tale funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

1. Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale ed è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

Tale organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

2. Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

3. Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

4. Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno idoneo ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

5. Collocazione organizzativa

L'art. 6 del Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza sia interno alla Società, collegialmente partecipi all'organigramma.

Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere informato delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una funzione di staff al Consiglio di Amministrazione, ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale (se presente), e – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

2.9.4 Composizione

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina tenendo in considerazione: (i) la realtà aziendale di volta in volta esistente (dimensioni e complessità dell'organizzazione); (ii) i poteri e i compiti attribuiti ai membri dell'Organismo di Vigilanza; (iii) i requisiti necessari per l'efficace adempimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza stesso.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi di una sua specifica segreteria autorizzata a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso.

Lo svolgimento da parte della funzione segretariale di attività operative a supporto dell'Organismo di Vigilanza è regolamentato da apposito mandato o incarico.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte della funzione o di altro soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'ente.

È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

2.9.5 Funzioni

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli artt. 6 e 7 del Decreto e in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice di Comportamento;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- reporting nei confronti degli organi societari.

2.9.5.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificandone l'effettiva adozione e corretta

applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche per il tramite del supporto operativo della segreteria, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

2.9.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice di Comportamento

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice di Comportamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice di Comportamento.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

2.9.5.3 Attività di aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di valutare l'opportunità di opporre variazioni al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione qualora dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;

- modifiche normative.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre indagini sulle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida di Confindustria;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

2.9.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, almeno una volta all'anno in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal suddetto organo o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

2.9.5.5 Gestione dei flussi informativi

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza, anche utilizzando l'indirizzo di posta elettronica organismo.vigilanza@cosmint.it.

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e possono riguardare, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti '*flussi informativi*').

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì, su base occasionale, ogni ulteriore informazione, di qualsivoglia genere purché attinente l'attuazione del Modello e il rispetto delle previsioni in esso contenute, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddette '*segnalazioni*') ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle sanzioni eventualmente erogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto, delle ulteriori disposizioni di legge o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da *soggetti apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di *soggetti apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con

riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto; le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) e più in generale da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette '*sensibili*' per conto o nell'interesse della Società;

- i provvedimenti di deferimento emessi dalla procura federale nei confronti di soggetti collegati alla Società per comportamenti illeciti che possono dar luogo a ipotesi di responsabilità in ambito sportivo;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per illeciti disciplinari.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni si rimanda al paragrafo 2.10.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge¹⁰. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

2.9.6 Poteri

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;

¹⁰ La comunicazione dei dati e delle informazioni conservate nella banca dati deve avvenire in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, fatti salvi i casi in cui la rivelazione di tale identità risulta consentita ai sensi di legge.

- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

2.9.7 Budget

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione e proposto, in considerazione delle proprie esigenze, dal medesimo Organismo di Vigilanza.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

2.10 Il meccanismo di c.d. whistleblowing

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1973, il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (“**D. Lgs. 24/2023**”) ha innovato la disciplina della protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, delle disposizioni normative nazionali (ivi inclusi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto) e del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui siano venute a conoscenza dell'ambito del proprio contesto lavorativo (c.d. “Whistleblowing”)¹¹.

¹¹ La previgente disciplina era dettata dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”.

In particolare, il comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto, così come modificato dal D.Lgs. 24/2023, prevede, tra l'altro, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere *“i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare”*.

Tali canali di segnalazione interna dovranno essere idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o comunque citata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione nelle attività di gestione della segnalazione.

Sebbene la normativa vigente non preveda l'obbligatorietà delle segnalazioni, è ormai prassi consolidata nel tempo che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato sia considerato come parte del più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Anche per tale motivo, già in passato si riteneva che il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potesse dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, come oggi confermato dalla previsione normativa del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione nei confronti (i) del segnalante; (ii) del c.d. *“facilitatore”* (ossia di colui che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante); (iii) delle persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e (iv) dei colleghi di lavoro del segnalante che abbiano un rapporto abituale e corrente con quest'ultimo e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante; (v) degli enti di proprietà del segnalante o per i quali esso lavora.

A presidio di tale tutela, la norma prevede che all'interno del sistema disciplinare del modello di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedersi sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela nei confronti dei soggetti di cui sopra e che l'adozione di misure discriminatorie possa essere denunciata all'ANAC che, a sua volta, informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Risultano, inoltre, privi di efficacia l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante e dei soggetti in precedenza indicati ¹².

La norma prevede l'obbligo di introdurre all'interno del sistema disciplinare del Modello anche sanzioni a carico di chi (i) con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelano infondate; .; (ii) violi il divieto di ritorsione; (iii) ponga in essere condotte idonee ad ostacolare l'invio della segnalazione; (iv) violi le garanzie di riservatezza previste dal D.Lgs. 24/2023; (v) ometta di svolgere le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

La Società consente a chiunque di presentare in buona fede segnalazioni, anche in forma anonima, in merito a rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti, fatti censurabili e/o, più in generale, qualsiasi criticità e/o questione (compresi i fondati sospetti) che possa ledere l'integrità della Società (ivi incluse violazioni del Modello, illeciti rilevanti ai fini del Decreto o la violazione di normative italiane ed europee).

Per tutto l'iter di gestione della segnalazione la Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone segnalate o comunque citate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione.

Le segnalazioni sono gestite secondo quanto previsto dalla procedura *“Gestione Segnalazioni”* alla quale si rinvia. In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere effettuate per iscritto o in forma orale, riguardare informazioni, compresi i fondati sospetti, concernenti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti potrebbero

¹² Si sottolinea che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, sarà onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. L'inversione dell'onere della prova non opera nei confronti degli ulteriori destinatari delle misure di tutela.

essere commesse all'interno della Società o comunque relative ad essa e dovranno contenere gli elementi utili affinché i destinatari possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti per la verifica della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione;

- a tal fine il segnalante dovrà riportare, per quanto possibile, le seguenti informazioni: (i) descrizione della condotta illecita; (ii) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione nonché, se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi e le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati; (iii) eventuali ulteriori soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione e/o eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti; (iv) ogni altro elemento e/o informazione che possano fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati; (v) (se non anonimo) l'identità del soggetto che effettua la segnalazione con l'indicazione della qualifica e/o funzione e/o ruolo svolto;
- le segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato utilizzando la piattaforma informatica crittografata accessibile tramite il link riportato nella procedura "Gestione Segnalazioni", a cui si rinvia, e saranno gestite direttamente dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- la predetta piattaforma informatica è collocata al di fuori dei server aziendali e protetta da password conosciuta esclusivamente dal Presidente dell'OdV; essa, non essendo accessibile a nessun soggetto collegato alla Società, dunque, consente di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o comunque citata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione;
- il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, all'esito del processo di gestione della segnalazione, nel corso della quale potrà richiedere l'audizione personale del segnalante e di altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, qualora ne riscontri la potenziale fondatezza, ferma la garanzia della riservatezza, porterà le segnalazioni a conoscenza (i) del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Amministratore Delegato della Società; (ii) dell'Autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti; (iii) delle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se sussistenti;
- l'identità del segnalante sarà protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che successivamente alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rivelata per legge e in tutti i casi in cui la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità risulti fondamentale ai fini di consentire la difesa dell'incolpato;
- tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con il Presidente dell'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione delle segnalazioni;
- le segnalazioni e la relativa documentazione sono archiviate a cura del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, presso il proprio ufficio per il tempo necessario al loro trattamento e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale dell'iter di gestione della segnalazione;
- in coerenza con l'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 è consentito effettuare segnalazioni esterne attraverso il canale di segnalazione attivato dall'ANAC con le modalità descritte sul sito web della stessa, qualora, alternativamente, il segnalante: (i) ritenga che i canali di segnalazione interna attivati dalla Società non siano conformi a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023¹³; (ii) abbia già effettuato una segnalazione

¹³ Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 "[...] i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali [...], attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.

2. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

interna e a questa non sia stato dato seguito; (iii) abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione; (iv) abbia fondato motivo di ritenere che le violazioni oggetto della segnalazione possano costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

- in coerenza con l'art. 15 del D.Lgs. 24/2023 è, altresì, consentito effettuare divulgazioni pubbliche, attraverso di mezzi di stampa o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone. Tali divulgazioni possono essere effettuate qualora, alternativamente, il Segnalante: (i) abbia già effettuato una segnalazione interna ed esterna ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione; (ii) abbia fondati motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (iii) abbia fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tali misure di tutela si applicano anche ai seguenti soggetti (ii) c.d. "facilitatori", ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante; (iii) persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno un rapporto abituale e corrente con quest'ultimo; (v) enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora il segnalante nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito potrà dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ANAC (che informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza) nonché al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) all'Amministratore Delegato, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società;
- c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

La presente procedura non tutela il segnalante in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque o chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al segnalante in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui alla presente sezione (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.).

3. Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

[...]

6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante."

Uguualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che – comunque interessati al procedimento – non rispettino le prescrizioni fornite.

2.10.1 Sanzioni

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante e degli ulteriori soggetti sopra richiamati
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate;
- atti, comportamenti o omissioni idonei ad ostacolare l'invio della segnalazione;
- violazione delle garanzie di riservatezza;
- mancato espletamento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del Modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.