

MOG

Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001

di CORUS s.r.l.

INDICE

PARTE GENERALE	PAG.
1. PREMESSA	7
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01	9
2.1 Definizioni	9
2.2 I presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente	10
2.3 Le azioni intraprese da CORUS s.r.l. ai fini del rispetto delle previsioni del D.Lgs. 231/01	10
2.4 Le linee guida impiegate da CORUS s.r.l. per la formazione del modello	11
3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI CORUS s.r.l.	12
3.1 Il sistema di governance	12
3.2 Gli strumenti di gestione	12
3.3 Gestione delle risorse finanziarie	13
4. IL MOG DI CORUS s.r.l.: IMPLEMENTAZIONE, STRUTTURA, AGGIORNAMENTO	14
4.1 Funzione e scopo del modello	14
4.2 I principi ispiratori del modello	14
4.3 La struttura del modello – parte generale	14
4.4 La struttura del modello – parte speciale	15
4.5 I criteri adottati per la mappatura dei processi e delle funzioni sensibili	15
4.6 Profili di rischio e processi sensibili	16
4.7 Modifiche ed integrazioni al modello	19
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
5.1 Poteri e funzioni dell'organismo di vigilanza	20
5.2 Flussi informativi da parte dell'organismo di vigilanza	21
5.3 Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza	22
6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI, DEI COLLABORATORI, DEI CONSULENTI E DELLE CONTROPARTI CONTRATTUALI	24
7. SEGNALAZIONI DI ILLECITI E SISTEMA DISCIPLINARE	25
7.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti	28
7.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	28
7.3 Misure nei confronti degli amministratori	28
7.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni, di consulenti e di controparti contrattuali	28
7.5 Misure nei confronti dei componenti dell'organismo di vigilanza	29

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“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”* ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti, che si affianca a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del provvedimento in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, a vantaggio o nell’interesse della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 c.p. prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolubilità dell’autore materiale del fatto. L’innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento pseudo-penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.), che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

Quanto alla **tipologia di reati** cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (L. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo originariamente ha preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli artt. 24 (*Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*) e 25 (*Concussione e Corruzione*), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. In effetti, successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001, fino a giungere all’attuale elenco, riportato nella sezione relativa alla profilazione del rischio.

Sotto il profilo dei **soggetti destinatari**, il decreto indica *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica”* (art. 1, co. 2). Il quadro descrittivo è completato dall’indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica il testo di legge, vale a dire *“lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* (art. 1, co. 3). La platea dei destinatari è, quindi, molto ampia: è indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitano un pubblico servizio (in base a concessione, ecc.). È opportuno ricordare che questa responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’*interesse* (da valutarsi *ex ante*, avuto riguardo all’aspettativa di utilità derivante dalla commissione di un illecito, pur in assenza di un concreto vantaggio da esso conseguito) o a *vantaggio* (da valutarsi *ex post*, quale concreto risultato conseguito dalla commissione del reato) dell’ente medesimo.

L’art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di **“esonero”** da responsabilità dell’ente se questo dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l’istituzione di un organo di controllo interno all’ente con il compito di vigilare sull’efficacia del modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possano definire i codici di comportamento (sulla base dei quali potranno essere elaborati i singoli modelli organizzativi) da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni. Va sottolineato, in proposito, che l’“esonero” da responsabilità dell’ente passa attraverso il giudizio d’idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell’autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione del modello e l’organizzazione dell’attività dell’organo di controllo devono porsi come obiettivo l’esito positivo di tale giudizio d’idoneità.

Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto. È opportuno precisare che il decreto prevede l'adozione del modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello si impone se si vuole beneficiare dell'esimente.

Nell'ottica ora tratteggiata, è di vitale importanza implementare la capacità di governare l'operatività dell'ente adottando un'organizzazione che sia in grado di censire, prevenire e monitorare costantemente l'attività e di conseguenza i rischi assunti. La realizzazione di un assetto organizzativo adeguato alle dimensioni ed alla vocazione operativa dell'impresa è fondamentale per una gestione aziendale corretta e prudente.

Al fine di assicurare la realizzazione delle strategie aziendali e dei processi aziendali efficacemente ed in modo efficiente, è necessario dotarsi di un sistema di controllo interno costituito da un insieme di regole, procedure e strutture organizzative a tutela della struttura che vengano rispettate da ogni componente della compagine sociale.

Le valutazioni svolte hanno come obiettivo, se non l'eliminazione del rischio, la sua riduzione al minimo, con costi adeguati in rapporto al grado di rischiosità assunta. Tale scopo viene raggiunto mediante una serie di regole e controlli come di seguito esemplificata:

- . l'attribuzione di responsabilità deve essere definita e circoscritta. E' necessario evitare di concentrare le attività critiche in un unico soggetto o di creare sovrapposizioni funzionali;
- . ogni operazione significativa deve essere autorizzata secondo procedure prestabilite;
- . i poteri di rappresentanza debbono essere conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa;
- . al fine di rendere gli obiettivi dell'unità organizzativa chiari e condivisi, essi devono essere comunicati a tutti i livelli interessati;
- . l'organizzazione, i processi, i sistemi informativi, in breve i sistemi operativi, devono essere coerenti con le politiche della società e con il codice di comportamento. In particolare, le informazioni finanziarie devono essere predisposte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti nonché dei principi contabili nazionali ed internazionali e rispettare le procedure amministrative.

Peraltro, il decreto in parola fissa i principi organizzativi e metodologici a cui i modelli di organizzazione si devono ispirare, in particolare sono state previste le seguenti attività:

- . analisi delle attività e delle funzioni aziendali ed individuazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti;
- . mappatura delle aree di rischio e definizione delle fattispecie;
- . predisposizione di protocolli organizzativi, finalizzati a disciplinare i processi di assunzione ed attuazione delle decisioni:
- . sistema delle deleghe e di distribuzione dei poteri;
- . sistema procedurale interno e predisposizione dei relativi controlli;
- . regolamentazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie
- . predisposizione di un sistema disciplinare, finalizzato a sanzionare le violazioni del modello;
- . individuazione di un organo interno di vigilanza;
- . diffusione informativa adeguata a tutti i livelli.

Nelle pagine che seguono vengono dettati i principi a cui si ispira il MOG di CORUS s.r.l. (a cui si dovranno uniformare i comportamenti degli organi societari, dei dipendenti e di tutti i soggetti che a vario titolo si interfacciano con la società) nonché gli strumenti attraverso i quali verrà assicurata efficacia, efficienza ed effettività dello stesso.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

Come anticipato in premessa, l'art. 5 comma 1 D. Lgs. 231/01 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa (ad esempio Amministratori e direttori generali);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al precedente punto.

Qualora venga commesso uno dei fatti per i quali è prevista la responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente la condotta, ad essa si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della società. Ciò è escluso se il soggetto ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi oppure se la società prova di aver adottato un modello di organizzazione conforme ai precetti dell'art. 6 e di aver istituito un organismo di vigilanza cui sono stati demandati i compiti di vigilare sul funzionamento del modello e la sua osservanza nonché di valutarne l'opportunità di aggiornamento.

Come disciplinato dall'art. 9, sono previste, a carico dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale sia stato commesso uno dei reati c.d. presupposto, l'applicazione di una sanzione pecuniaria (art.10) e, per le ipotesi di maggiore gravità, l'applicazione di misure interdittive (art.13) quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

L'art. 4 del D. Lgs. 231/01, che disciplina i "reati commessi all'estero", sancisce che gli enti aventi la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo. L'applicabilità della norma è subordinata ai casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale che dettano i principi regolanti la punibilità per i reati commessi all'estero.

Le fattispecie criminose rilevanti ai fini dell'applicazione della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli enti sono analiticamente descritte nella sezione III del Decreto, cui si rimanda, e sono comunemente richiamate nella successiva sezione dedicata alla profilazione del rischio.

2.1 Definizioni

Decreto : Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 intitolato "Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successivi aggiornamenti;

MOG o MODELLO: il modello di organizzazione e gestione previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01;

DESTINATARI: soggetti a cui è rivolto il modello, in particolare Amministratori, componenti del collegio Sindacale, dipendenti, collaboratori, consulenti;

ODV: Organo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01;

ENTI: ai sensi del D.Lgs 231/01:

- gli enti dotati di personalità giuridica quali S.p.A., s.r.l. S.a.p.a., cooperative, associazioni riconosciute, fondazioni, altri enti privati e pubblici economici;
- gli enti privi di tale responsabilità giuridica quali s.n.c., s.a.s. anche irregolari, associazioni non riconosciute;

PROCEDURE: specifiche procedure previste in Parte Speciale per gli ambiti di attività ritenuti maggiormente a rischio in modo da prevenire la commissione di reati;

PROTOCOLLI: procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

SOCIETÀ: la società CORUS s.r.l. con sede legale in Bergamo, via Zelasco n. 1 e sede operativa in Curno (BG) via Enrico Fermi n. 52

REATI PRESUPPOSTO: reati contemplati dalla sezione III del Decreto

2.2 I presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

Il D.Lgs 231/01 prevede, agli artt. 6 e 7, che l'Ente non venga ritenuto responsabile se prova di aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di organizzazione e gestione" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali.

Un MOG idoneo a prevenire i reati presupposto deve prevedere in particolare la:

- individuazione delle aree e delle attività (processi) nel cui ambito possano essere commessi i reati, prevedendone altresì il livello di rischio;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente e di procedure specifiche volte a ridurre il rischio di commissione dei reati;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservazione del Modello;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La Società non viene ritenuta responsabile quando, in presenza di un MOG correttamente applicato, l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

Per garantire la piena efficacia al modello si individuano nei principi che seguono i parametri in base ai quali adeguare il modello di organizzazione:

- verificabilità e documentazione di ogni operazione, con particolare attenzione per attività rilevanti ai fini del D. Lgs 231/01;
- coincidenza tra poteri autorizzativi e responsabilità assegnate;
- rispetto del principio della separazione delle funzioni.

2.3 Le azioni intraprese da CORUS s.r.l. ai fini del rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/01

La Società, consapevole dell'importanza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione del presente modello di organizzazione e gestione, nell'ambito del quale sviluppare le proprie attività statutarie.

Il Modello, nelle sue linee generali, è stato predisposto dalla Società sulla base delle prescrizioni del decreto e delle Linee guida di Confindustria ed è il frutto di un'attenta indagine dei rischi portata avanti dagli amministratori, unitamente al direttore generale e con l'ausilio di professionista esterno.

Contestualmente all'adozione del presente modello, l'organo amministrativo della Società nominerà l'Organismo di Vigilanza ex art. 6 comma 1 lett. b), costituito in forma monocratica, ad esso assegnando autonomi compiti di vigilanza, di controllo e di iniziativa in relazione al contenuto ed al rispetto del Modello stesso.

2.4 Le linee guida impiegate da CORUS s.r.l. per la formazione del modello.

Nella predisposizione del presente modello la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla propria particolare struttura organizzativa, nonché agli standard internazionali in materia di controllo che in sintesi prevedono:

- individuazione delle aree di rischio, intese quali aree e/o settori aziendali ove sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal decreto;
- obblighi di informazione verso l'organo di controllo: le informazioni devono soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello;
- predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. Sono particolarmente importanti le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale finalizzate ad assicurare:
 - ✓ efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
 - ✓ attendibilità delle informazioni aziendali sia verso i terzi che verso l'interno;
 - ✓ conformità alle leggi ai regolamenti alle norme ed alle politiche interne.

Sono individuate quali componenti rilevanti del modello:

- il sistema organizzativo;
- il codice di comportamento/etico;
- la definizione dei poteri autorizzativi e di firma;
- i sistemi di controllo e gestione;
- le procedure manuali ed informatiche;
- la comunicazione al personale;
- la formazione del personale;
- il sistema disciplinare.

Tali componenti devono essere informate ai seguenti principi:

- documentabilità, verificabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- sistema disciplinare adeguato rispetto alla violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- verifica dell'esistenza dei requisiti dell'organo di controllo (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione).

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI CORUS s.r.l.

3.1 Il sistema di governance

CORUS s.r.l. è una società attiva nei settori della realizzazione e manutenzione di impianti elettrici, elettronici e termici, occupandosi principalmente dell'installazione e mantenimento di sistemi di illuminazione e di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili (solare).

L'attività viene resa sia a favore di enti pubblici (amministrazioni comunali) sia di enti di diritto privato (società ed associazioni o altri enti sportivi). Non è prevista attività diretta al mercato dei consumatori.

Ai sensi di Statuto (art. 21), la Società può essere amministrata, alternativamente, su decisione dei soci in sede della nomina: - da un amministratore unico; - da un consiglio di amministrazione composto da due o più membri, secondo il numero determinato dai soci al momento della nomina; - da due o più amministratori con poteri congiunti, disgiunti o da esercitarsi a maggioranza. È espressamente previsto, in deroga al disposto dell'art. 2475 c.c., che possano essere amministratori anche soggetti non soci.

Il sistema di governance adottato dalla Società è di tipo tradizionale e prevede:

- l'assemblea dei soci: essa rappresenta l'universalità dei soci. Le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge ed allo Statuto, obbligano tutti i soci ancorché assenti o dissenzienti. Essa può essere ordinaria o straordinaria a norma di legge. L'assemblea ordinaria delibera sugli oggetti indicati dall'art. 2364 c.c.; l'assemblea straordinaria delibera, ai sensi dell'art. 2365 c.c., sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.
- l'organo amministrativo: è dotato dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, esclusi soltanto quelli che la legge o lo Statuto riserva all'Assemblea dei soci.
Attualmente tali poteri sono assegnati a due amministratori, nominati con atto dell'assemblea dei soci dell'1 novembre 2022, che ha stabilito l'assegnazione ad ognuno di loro di tutti i poteri di amministrazione ordinaria (esercitabile a firma singola e disgiunta) e straordinaria (quest'ultima, tuttavia, esercitabile solo a firma congiunta); inoltre, sempre in sede di nomina, ad entrambi è stata affidata, in via tra loro disgiunta, la legale rappresentanza della Società. Lo statuto prevede tuttavia ciascun amministratore ha diritto di opporsi all'esecuzione da parte di altri amministratori di atti di gestione, prima che siano compiuti. In tal caso la decisione è rimessa alla decisione dei soci, adottata a maggioranza sulla base delle quote di partecipazione agli utili
- non è stato istituito un organo di controllo né nominato un revisore legale dei conti, non essendo la Società sottoposta all'obbligo di nomina di detti organismi.

3.2 Gli strumenti di gestione

CORUS s.r.l. è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della società e che possono essere così riassunti:

- Statuto: esso, in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contempla previsioni relative al governo societario, volte ad assicurare il corretto ed ordinato svolgimento dell'attività di gestione;
- Sistema delle deleghe e delle procure: esso, mediante l'assegnazione di specifiche deleghe e procure a soggetti apicali, stabilisce i poteri per rappresentare o impegnare la società per quanto concerne l'amministrazione, la gestione finanziaria, la gestione del personale, la gestione commerciale, la prevenzione degli infortuni, l'igiene nei luoghi di lavoro, la tutela ambientale, la prevenzione incendi e la gestione dei rifiuti. Di tali atti è stata data idonea pubblicità attraverso il loro deposito presso la Camera di Commercio, per gli atti pubblicabili in tale forma, e comunque sono resi noti ai dipendenti. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure può avvenire in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa.

3.3 ***Gestione delle risorse finanziarie***

La gestione delle risorse finanziarie è fondata su:

- una procedura che regola l'intero ciclo passivo dall'emissione dell'ordine di acquisto al pagamento delle fatture nonché l'intero ciclo attivo dall'esecuzione dell'opera o del servizio sino all'incasso del corrispettivo. Essa costituisce la linea guida per tutti i soggetti coinvolti;
- un sistema informatico che gestisce tutte le registrazioni di tutte le operazioni dell'intero ciclo attivo e passivo e che consenta la tracciabilità di ogni operazione immessa nel sistema stesso;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un utilizzo delle risorse finanziarie secondo criteri improntati alla legalità e correttezza.

4. IL MOG DI CORUS s.r.l.: IMPLEMENTAZIONE, STRUTTURA, AGGIORNAMENTO

4.1 Funzione e scopo del modello

Scopo del modello è la predisposizione di un sistema strutturato integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "attività sensibili" e, ove necessario, alla conseguente corretta procedimentalizzazione di tali attività.

L'organo di controllo, in tale contesto assume la funzione di garante del rispetto del sistema organizzativo adottato e vigila sull'operato dei destinatari.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società si richiede ai componenti degli organi societari, ai dipendenti, ai consulenti ed ai collaboratori esterni di adeguarsi alle previsioni del modello, ponendo in essere condotte che non comportino il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, ma migliorano la corporate governance, limitando il rischio di commissione di reati.

4.2 I principi ispiratori del modello

Nella predisposizione del presente modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda, rilevati in fase di analisi delle attività sensibili, integrati dalle procedure e protocolli descritti nella Parte Speciale, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle "attività sensibili".

Gli strumenti di carattere generale già adottati diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società (anche in relazione ai reati da prevenire) cui fare riferimento sono i seguenti:

- il codice etico/di comportamento;
- il sistema di deleghe;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- le comunicazioni e le circolari aziendali al personale ed ai collaboratori;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
- il corpus normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

Le regole, le procedure ed i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente modello, ma fanno parte del più ampio sistema organizzativo e di controllo che lo stesso intende integrare.

4.3 La struttura del modello – parte generale

Sebbene l'adozione del modello sia prevista dal decreto come facoltativa e non obbligatoria, CORUS s.r.l. ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione nonché all'istituzione dell'organismo di vigilanza con la determinazione dei relativi poteri.

Come anticipato, il presente MOG si articola in una parte generale ed in una parte speciale.

La parte generale racchiude le regole ed i principi generali del modello e, oltre a contenere un sintetico richiamo alla normativa applicabile (sul punto, vedasi i precedenti capitoli 1 e 2), si articola:

- nella illustrazione della struttura organizzativa della società (vedasi sul punto il precedente capitolo 3);
- nella definizione dei criteri adottati per la mappatura dei processi e funzioni sensibili, al fine di identificare le aree aziendali in cui sussiste il rischio di commissione di un reato presupposto da

parte di un apicale, di un dipendente o di un collaboratore (vedasi sul punto, il successivo paragrafo 4.5);

- nella disciplina della costituzione e del funzionamento dell'organismo di vigilanza (vedasi il successivo capitolo 5);
- nella disciplina delle modalità di diffusione del modello e di selezione dei soggetti esterni che collaborano con la società (vedasi, sul punto, il successivo capitolo 6);
- nella definizione di un sistema disciplinare (vedasi il successivo capitolo 7).

4.4 La struttura del modello – parte speciale

La parte speciale del MOG contiene l'analisi delle singole fattispecie di reato ritenuti di interesse per l'ente (in ragione dell'attività resa e delle modalità con cui questa viene svolta) ed i protocolli specifici per la prevenzione della commissione dei reati nelle aree esposte a rischio.

Essa è suddivisa in tanti capitoli quanti sono i reati presupposto che sono stati ritenuti rilevanti in relazione all'attività svolta da CORUS s.r.l.

Ciascuno di tali capitoli, a sua volta, è articolato in una parte introduttiva ove è riportato il testo normativo di riferimento con riguardo al singolo reato presupposto disciplinato dal D. Lgs. 231/01, in una tabella ove è riportata la mappatura dei processi e delle funzioni sensibili con riferimento a ciascun reato presupposto considerato ed in una scheda ove sono riportati i protocolli specifici per la prevenzione e la gestione del rischio connesso a ciascun reato.

4.5 I criteri adottati per la mappatura dei processi e delle funzioni sensibili

Per la predisposizione del modello di cui all'art. 6 del citato decreto la Società ha svolto una serie di attività suddivise in differenti fasi delle quali di seguito si riporta una breve descrizione:

- identificazione delle "attività sensibili": è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale, in primis il certificato camerale della società ed il suo organigramma funzionale, nonché le procedure già formalizzate in seno all'ente, cui ha fatto seguito una approfondita analisi delle informazioni emerse durante le interviste effettuate con le varie funzioni aziendali, in persona dei singoli addetti ad ogni area. Da tale analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, le attività sensibili nello svolgimento delle quali si potrebbe ipotizzare la commissione dei reati.
- verifica dei processi adottati nella gestione di tali "attività sensibili": si sono analizzati le modalità con le quali le attività sensibili sono svolte, il relativo sistema dei controlli (procedure, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.) nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (es. verificabilità, documentabilità ecc.). È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività della società allo scopo di verificare ulteriori situazioni a rischio e le relative cause. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità possono essere commessi i reati;
- effettuazione della "gap analysis": sulla base della situazione accertata, tenuto conto delle previsioni e delle finalità del D.Lgs. 231/01, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo Interno (processi e procedure esistenti) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello organizzativo adeguato ai precetti del decreto;
- predisposizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire: in particolare, sono state definite procedure ispirate ai criteri della separazione tra funzioni, della partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale, della previsione di specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione per le fasi maggiormente a rischio, in modo da prevenire la commissione dei reati

Il modello, attraverso la mappatura dei rischi e la conseguente predisposizione di procedure e protocolli operativi, permette:

- un'attività di sensibilizzazione e informazione a tutti i livelli aziendali (ed in particolare nelle aree di attività a rischio) in merito al fatto che una violazione delle disposizioni ivi stabilite può comportare, oltre che la punizione degli autori dell'illecito, anche la comminazione alla società di sanzioni amministrative di natura pecuniaria e/o interdittiva;
- la condanna di tali forme di comportamento illecito in quanto comunque contrarie anche ai principi deontologici ed etici (sanciti dal codice etico) cui la Società scrupolosamente si attiene;
- l'adozione di procedure volte a permettere alla società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati, anche mediante la verifica e la documentazione delle attività a rischio e l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

4.6 Profili di rischio e processi sensibili; individuazione delle aree

La predisposizione del presente Modello Organizzativo ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere dalla società e dalla conseguente identificazione dei processi societari sensibili rispetto alla commissione dei reati.

In ragione della specifica operatività della società, si sono quindi ritenuti rilevanti o potenziali i rischi di commissione dei reati come dettagliati di seguito:

1. *Art. 24 Indebita percezione di erogazione, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica a danno dello Stato o di un Ente pubblico.*

Con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio, si è ritenuto che la maggior parte delle fattispecie possano essere considerate come astrattamente configurabili. Tuttavia, va precisato che la società svolge la propria attività senza il regolare utilizzo di erogazioni pubbliche o altri benefici paragonabili. Il processo che espone maggiormente l'ente a questa tipologia di reati viene identificato in quella parte dell'iter di progettazione ed esecuzione dell'opera volto all'ottenimento di benefici fiscali in ambito energetico e similari (es. bonus ristrutturazioni, ecobonus, superbonus, etc.).

2. *Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*

La Società accede a sistemi di pubblica utilità ma limitato appare l'interesse o il vantaggio dell'ente nella realizzazione del reato in oggetto anche nei confronti di privati. Inoltre, i sistemi informatici aziendali rientrano nel normale utilizzo della gestione operativa. Tuttavia, in considerazione della crescente pervasività e vulnerabilità dei sistemi informatici e della progressiva informatizzazione di ogni operazione anche nei rapporti con la P.A., la società ritiene, in via cautelativa, di considerare come parzialmente applicabile tale fattispecie di reato. Le procedure di prevenzione di tali reati contemplate nella Parte Speciale del Modello Organizzativo, sono in parte coincidenti con i protocolli in stampo tecnico già adottati dalla società in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal Reg. UE 679/16 e dal D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.

3. *Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata*

La Società non ritiene tale tipologia di reati d'interesse, anche tenuto conto delle aree geografiche di operatività dell'ente.

Si ritiene comunque di considerare la categoria in commento limitatamente al reato ivi contemplato di "associazione per delinquere" ("quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti" art. 416 c.p.) in quanto integrabile in riferimento ad una serie indefinita di altri illeciti.

In particolare, con riferimento a tale reato, la Società potrebbe ottenere un interesse o vantaggio dall'associazione di più persone interne / collaboratori esterni nell'ambito di: falso in bilancio, reati tributari e reati societari

4. *Art. 25 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*

Tale tipologia di delitti sono fra quelli cui è maggiormente esposta la Società.

Si ricorda, infatti, che essa intrattiene costantemente rapporti con la P.A., nella specie con amministrazioni locali e, in particolare, con i suoi uffici tecnici, con cui si relaziona per l'esecuzione della propria attività ordinaria. Gli enti pubblici locali, infatti, rappresentano una categoria di clientela cui è indirizzata l'opera della Società, che vede pertanto nelle amministrazioni comunali e nei suoi rappresentanti dei suoi uffici di riferimento uno dei principali referenti contrattuali.

Oltre a tale caratteristica, che comporta un innalzamento del livello di allerta per tale tipologia di reati, la Società considera questi ultimi anche in riferimento ad altre attività non tipizzanti, ma che comunque espongono parimenti l'ente in determinate situazioni al rischio di commissione di questa categoria di illeciti. Il riferimento è ad atti corruttivi (in senso lato) che possono essere realizzati in occasione di ispezioni e controlli (da parte di un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio di uffici quali ATS, Ispettorato del lavoro, ARPA, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, etc.); inoltre, la Società svolge la propria attività anche previa richiesta alla P.A. di concessioni, licenze ed autorizzazioni.

5. *Art. 25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*

La Società non utilizza né gestisce flussi finanziari in contanti al di sopra dei limiti di legge, né emette o è in grado di alterare carte di credito. L'utilizzo di valori bollati è limitato. Non si ravvisa inoltre alcun concreto interesse nella contraffazione di strumenti o segni di riconoscimento, data la natura dell'attività aziendale. La Società, pertanto, valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto.

6. *Art. 25-bis-1 Delitti contro l'industria ed il commercio*

Le fattispecie previste dal presente articolo non si ritengono in via generale di interesse, se non limitatamente alle ipotesi di cui agli artt. 513 c.p. (turbata libertà dell'industria o del commercio), 513bis c.p. (illecita concorrenza con minaccia o violenza), 514 (frodi contro le industrie nazionali), 517ter c.p. (fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titolo di proprietà industriale) astrattamente integrabili in ogni realtà aziendale per il caso di svolgimento, con modalità patologiche, dell'attività imprenditoriale.

7. *Art. 25-ter Reati societari*

Nell'ambito della violazione degli articoli del codice civile relativi alle società si ravvisa la possibilità che vengano commessi tutti i reati, eccetto quelli espressamente previsti per società quotate in borsa di cui la Società non fa parte.

8. *Art. 25-quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*

La Società non dispone nella pratica né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto, pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto.

9. *Art. 25-quater1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*

La Società non dispone intrinsecamente né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto, pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto.

10. *Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale*

Tenuto conto dell'attività aziendale, si ritiene astrattamente applicabile alla Società solamente il reato di cui all'art. 603bis c.p. (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, c.d. caporalato).

Non si ritiene, inoltre, che l'utilizzo della rete aziendale per navigare su siti internet illegali possa essere un'ipotesi di reato adottabile nell'interesse o vantaggio della società, in quanto configurabile solo come comportamento disdicevole del singolo individuo. Per tale motivo se ne esclude l'applicabilità in capo al D. Lgs. 231/2001, sebbene l'azienda vieti tale comportamento all'interno del Codice Etico e implementi un filtro di protezione sulla navigazione dei siti internet (secondo i dettami di cui alla legislazione in materia di tutela della privacy).

11. *Art. 25-sexies Abusi di mercato (reati aggiunti dalla L.62/2005)*

I reati previsti dagli artt. 184 e 185 T.U.F. non sono attinenti alla posizione della società.

12. *Art. 25-septies Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime*

Sono stati ritenuti “processi sensibili”, in relazione a tali reati, quelli relativi all’adozione ed efficace attuazione di tutti gli adempimenti in materia di sicurezza del lavoro, ed in particolare: l’approvazione del c.d. Sistema di gestione Salute e Sicurezza sul lavoro, che contempla l’intero sistema aziendale sulla sicurezza contenente tra l’altro il Documento di Valutazione dei Rischi; l’effettuazione di attività di formazione ed informazione del personale; la nomina delle figure obbligatorie (Medico Competente, RSPP, Preposti alla sede di lavoro, RLS, Addetti servizio Primo Soccorso, Squadra Antincendio, ecc.).

13. *Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio*

I reati previsti dal presente articolo sono valutati pertinenti in quanto potrebbero verificarsi casi in cui venga, anche inconsapevolmente, acquistato materiale proveniente originariamente da furto o venga messo in circolazione denaro ricevuto in pagamento ma di provenienza illecita. Pur non escludendone l’applicabilità, si ritiene tale fattispecie marginale.

Con particolare riguardo all’ipotesi delittuosa dell’autoriciclaggio (per la cui definizione si rimanda allo specifico capitolo) sono stati individuati quali maggiori profili di rischio la gestione degli investimenti societari (la liquidità della società, rinveniente da reato, potrebbe essere impiegata in una serie di investimenti finanziari, con modalità tali da occultarne la provenienza delittuosa) l’esecuzione di operazioni tra collegate (trasferimento di denaro tra società controllate/collegate mediante operazioni societarie simulate) pagamento di compensi anomali e attività di sponsorizzazione/donazioni ad enti che consentano il recupero fiscale dei proventi. Sono stati pertanto individuati protocolli nella parte speciale del presente MOG volti ad impedire la verifica di questi eventi e in generale di ogni ipotesi di verifica dell’esaminata fattispecie di reato.

14. *Art. 25-octies-1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*

I delitti contemplati dalla norma non appaiono d’interesse per la Società, visti il suo contesto di operatività e le dotazioni aziendali.

15. *Art. 25-novies Delitti in materia di violazione dei diritti di autore*

Tali reati vengono considerati di interesse dal momento che la Società fa uso di software coperti da diritti di privativa industriale. Trattasi, comunque, di utilizzo ordinario di applicativi di uso comune, pertanto le misure predisposte sono adattate al concreto rischio (basso) ravvisato per questa tipologia di illeciti.

16. *Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.*

Astrattamente verificabili per l’ipotesi in cui la Società dovesse interagire con rappresentanti dell’autorità giudiziaria. Per questa sola ragione, si è ritenuto di contemplare l’illecito in questione.

17. *Art. 25-undecies Reati ambientali*

Si tratta di reati che hanno una reale possibilità di commissione, anche in maniera colposa, indipendente dalla volontà del singolo membro dell’organizzazione aziendale, pur essendo la tematica ambientale di ridotto impatto per l’attività aziendale.

18. *Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare*

Tale reato, di limitata applicabilità al contesto aziendale, anche considerate le dimensioni della Società, potrebbe tuttavia essere commesso da imprese esterne che svolgono attività per la Società, in regime di subappalto.

19. *Art. 25-terdecies Razzismo e Xenofobia*

La Società non dispone intrinsecamente né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto, pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto.

20. *Art. 10 L. 146/2006 Reati di criminalità organizzata transnazionale con particolare riguardo allo sfruttamento dell’immigrazione clandestina*

Non applicabile in quanto costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti solo se commessi in modalità transazionale i reati ivi contemplati. Dato che la Società non opera all’estero, non si ritiene la fattispecie di interesse.

21. *Art. 25-quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*

Valutata la natura degli illeciti in questione, non attinenti alle attività svolte dall'ente, si è ritenuto di non prendere in considerazione tale reato presupposto nell'ambito del modello, fermo restando che la Società non dispone intrinsecamente né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto.

22. *Art. 25-quinquiesdecies Reati tributari*

Tenuto conto della tipologia di reati contemplati dalla norma, si ravvisa l'opportunità di prevedere apposite norme comportamentali e specifiche procedure - come meglio descritte nella parte speciale - volte a prevenire la commissione di tale tipologia di illeciti.

Il settore esposto al maggior livello di rischio è quello amministrativo, in quanto preposto alla gestione del ciclo di fatturazione, sia attiva che passiva, e interessato dalla formazione e trasmissione dei dati contabili, rilevanti ai fini dichiarativi. Si è ritenuto di contemplare altresì l'ufficio acquisti e l'ufficio tecnico nonché quello operativo in quanto coinvolti, in aggiunta al settore amministrativo, nell'attività di identificazione dell'effettiva prestazione oggetto di fatturazione e della sua entità.

23. *Art. 25-sexiesdecies Contrabbando*

La società non opera attualmente presso il mercato estero, tuttavia può intrattenere rapporti con paesi anche extra-ue, anche solo ai fini dell'importazione di materiali. Attualmente intrattiene, ad esempio, un rapporto contrattuale con fornitore svizzero. In ragione di ciò, si è ritenuto di contemplare l'illecito disciplinato dall'articolo in commento all'interno del modello.

24. *Art. 25-septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale*

In ragione della natura dell'attività svolta dalla società, si ritiene l'illecito in questione solo astrattamente d'interesse per l'ente, ed in misura limitata, per quanto attiene al reato di cui all'art. 518-duodecies c.p. (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici) la cui commissione potrebbe realizzarsi in occasione dell'esecuzione di installazione di opere incompatibili con le norme previste a tutela del paesaggio.

25. *Art. 25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*

Considerate le condotte disciplinate dalla norma, pur valutata la vicinanza delle fattispecie indicate al presente ed al precedente paragrafo, non si ritengono i due reati contemplati dalla norma (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) di effettivo rilievo per l'ente.

**

Si precisa che l'individuazione dei processi sensibili è avvenuta riferendosi al sistema di governance adottato da CORUS s.r.l. e, in particolare, per quanto concerne le posizioni apicali alla ripartizione dei poteri in seno all'organo amministrativo (come risultante dallo stato, dall'atto di nomina degli amministratori e dal certificato camerale della società) mentre con riguardo ai profili non apicali alla suddivisione dei compiti aziendali come risultante dall'organigramma aziendale e confermati in sede di audizione personale dei soggetti addetti.

Sono stati infatti individuate le seguenti AREE (o uffici):

- SEGRETERIA DIREZIONE;
- UFFICIO TECNICO;
- REPARTO OPERATIVO;
- UFFICIO AMMINISTRATIVO;
- MAGAZZINO;
- COMMERCIALE.

4.7 Modifiche ed integrazioni al modello

Essendo il modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 231/01, l'adozione e l'approvazione delle successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto previsto dal decreto – che all'art. 6 lett. b, pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli – verrà costituito nell'ambito di CORUS s.r.l., con delibera dell'organo amministrativo, un organismo di vigilanza a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'organismo dovrà essere dotato delle seguenti caratteristiche, da intendersi come requisiti indispensabili prima dell'avvio e durante lo svolgimento dell'incarico:

- autonomia ed indipendenza: l'operato dell'organismo deve essere estraneo ad ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualsiasi componente dell'ente; l'organismo deve essere estraneo a qualsivoglia compito operativo e deve possedere requisiti legati all'onorabilità, all'assenza di conflitti di interesse e di gradi di parentela con gli organi sociali e con il vertice della società;
- professionalità: al fine di svolgere efficacemente l'attività assegnata è necessario un bagaglio di strumenti e conoscenze specialistiche, funzionali allo svolgimento di attività ispettiva, consulenziale di stampo giuridico, oltre che di analisi e valutazione dei rischi ed analisi delle procedure e dei protocolli;
- continuità d'azione: l'organismo si occupa in via esclusiva dell'attività di vigilanza sul modello, non potendo assumere compiti diversi che ne distolgano funzionalità e risorse.

L'organismo dovrà munirsi di un regolamento che disciplini il suo funzionamento.

Nello svolgimento delle sue funzioni l'Organismo di vigilanza risponde solo all'organo amministrativo. Tenuto conto della peculiarità delle funzioni attribuite all'Organismo di vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei propri compiti l'Organismo di vigilanza è supportato dalle funzioni aziendali interessate e può servirsi, nell'esercizio della sua attività, anche in modo permanente, della collaborazione di soggetti esterni alla società ovvero di consulenti esterni.

L'organo amministrativo, all'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, ne definisce la durata in carica, la dotazione finanziaria e la remunerazione dei suoi componenti.

5.1 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del modello da parte degli organi societari, di tutti i dipendenti e da parte dei consulenti e dei collaboratori;
- sull'efficacia e adeguatezza del modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni nell'organizzazione o nelle attività aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti;
- sul rispetto del sistema delle deleghe e delle procure.

Più specificamente, con riguardo alle sopra descritte attività, all'organo di controllo sono affidati i seguenti compiti di:

1. verifica e controllo:

- effettuare attività di controllo anche tramite la proposizione di disposizioni interne con contenuto normativo e o informativo;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti riguardanti il rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel modello;
- attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquistare ulteriori elementi per l'esame dei contratti che deviano, nella forma e nel contenuto, rispetto alle clausole standard dirette a garantire la società dal rischio nella commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente;

2. formazione:

- coordinarsi con la funzione Responsabile del Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs 231/01;
- fornire ai responsabili della rete intranet aziendale tutti gli elementi necessari all'aggiornamento delle informazioni ivi contenute, relative al D.Lgs 231/01 ed al modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione;

3. sistema disciplinare:

- verificare costantemente il sistema disciplinare;
- coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, ferme restando le competenze di queste ultime per l'istruzione del relativo procedimento e per la loro irrogazione;

4. aggiornamenti

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del modello a tali prescrizioni normative;
- valutare le esigenze di aggiornamento del modello anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale.

All'Organismo di Vigilanza, in ragione dell'attività di vigilanza attribuitagli nel presente modello, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nonché a tutte le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenesse opportuno, può partecipare alle sedute dell'organo amministrativo per formulare i suoi pareri e riferire le proprie conclusioni.

5.2 Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza riferisce all'organo amministrativo in merito all'attuazione del modello, alle modifiche da apportare ed all'emersione di eventuali criticità, nella relazione annuale sull'andamento dell'attività, nonché nei casi di necessità direttamente all'organo amministrativo.

Tale relazione contiene una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, un riepilogo dei controlli e delle verifiche eseguite, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili ed il piano annuale delle attività previste per l'anno successivo.

In presenza di situazioni costituenti un potenziale reato presupposto, ovvero in caso di accertata violazione del modello, l'Organismo di Vigilanza riferisce prontamente per iscritto all'organo amministrativo o, ove la segnalazione riguardi quest'ultimo, ai soci.

L'organo amministrativo e l'organo di controllo hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, al fine di compiere adeguatamente il proprio compito di verifica del corretto ed efficace funzionamento del modello organizzativo e di intraprendere eventuali azioni correttive, deve essere informato costantemente sull'operato all'interno dell'azienda.

In particolare, devono essere inoltrate, da parte dei relativi responsabili di funzione o area:

1. relazione periodica in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
2. relazione periodica in tema di tutela dell'ambiente e gestione dei rifiuti;
3. relazione periodica in tema di commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità ed in tema di erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
4. relazione periodica in tema di criteri di redazione e contenuti del bilancio;
5. relazione periodica in ordine all'attività svolta da consulenti esterni e/o collaboratori della società nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Devono essere comunicati immediatamente all'Organismo di Vigilanza da parte dei relativi responsabili di funzione o area per iscritto, qualora ciò sia rilevante rispetto alle materie oggetto di trattazione nel presente Modello:

1. modifiche o aggiornamenti dei documenti organizzativi della società;
2. modifiche o aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure;
3. informazioni riguardanti l'attuazione o la violazione del modello;
4. richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati richiamati nel modello;
5. informazioni circa provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per gli stessi reati;
6. informazioni circa commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i citati reati;
7. notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
8. informazioni sulle operazioni cosiddette "in deroga" o "fuori procedura", per tali dovendosi intendere quelle operazioni che seguono un iter procedurale diverso da quello previsto nel modello organizzativo a causa di situazioni di eccezionalità, dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singolare peculiarità dell'operazione. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato sulla natura dell'operazione e, da parte del soggetto che l'ha posta in essere, sulle ragioni che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato. In relazione alle operazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza formula il suo parere all'organo amministrativo e, qualora riscontri gravi irregolarità, all'organo di controllo.

Ogni dirigente e/o dipendente e/o consulente e/o collaboratore della Società deve comunicare, altresì, in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite. L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, il rispetto della normativa di cui al D.Lgs. 196/03 del Regolamento UE 2016/679, nonché i diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In punto di segnalazioni si rimanda al successivo capitolo / rubricato "SEGNALAZIONI DI ILLECITI E SISTEMA SANZIONATORIO".

L'Organismo di Vigilanza può richiedere all'organo amministrativo, agli altri organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti ogni ulteriore informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono.

È fatto obbligo ai soggetti appena indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso venga dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere all'organo amministrativo l'emissione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti che si sottraggono agli obblighi di informazione sopra elencati.

I flussi informativi indicati possono essere inoltrati:

1. all'indirizzo e-mail: odv@corusitalia.it
2. con posta ordinaria in busta chiusa indirizzata a Organismo di Vigilanza – CORUS s.r.l. all'indirizzo della sede operativa società in Curno (BG) via Enrico Fermi n. 52.

6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI, DEI COLLABORATORI, DEI CONSULENTI E DELLE CONTROPARTI CONTRATTUALI

Ai fini dell'efficacia del presente modello, è obiettivo di CORUS s.r.l. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti degli organi societari, dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti.

Il livello di formazione e di informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Ai nuovi assunti ed a coloro che stipulano per la prima volta un contratto di collaborazione, di consulenza o a prestazioni corrispettive con la Società viene consegnata una copia (su supporto cartaceo o informatico) o in altra forma reso noto il contenuto del modello.

Tali soggetti sono tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la conoscenza del modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

7. SEGNALAZIONI DI ILLECITI E SISTEMA DISCIPLINARE

CORUS s.r.l. ha adottato un sistema di segnalazione di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 (c.d. “whistleblowing”) conforme alle normative al momento in vigore e, attualmente, a quanto disposto dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e dall’art. 6 del D.Lgs. 231/2001, come risultante a seguito delle modifiche apportate dal più recente decreto.

Per “segnalazioni” si intendono le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Tenuto conto delle dimensioni aziendali e, pertanto, dei criteri di cui all’art. 3 comma 2 del citato decreto (trattandosi di ente dotato di modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01 che nell’ultimo anno ha raggiunto una media di lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato inferiore alle 50 unità) la Società ha ritenuto di applicare il sistema c.d. whistleblowing alle sole condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (per le cui fattispecie, ci si riporta all’elenco dei reati presupposto di cui ai successivi paragrafi) ovvero alle violazioni del presente modello di organizzazione e gestione e del codice etico adottato in attuazione di questo. Di seguito verrà pertanto disciplinata la procedura applicabile all’ipotesi di segnalazione di rilievo ai sensi del d.lgs. 231/01.

Va specificato innanzitutto che possono costituire oggetto di segnalazione ai sensi di quanto previsto nel presente capitolo ed essere dunque trattate in conformità a quanto previsto in questa sede e in generale nella normativa in materia di “whistleblowing” solamente gli illeciti e le violazioni di cui sopra: non rientrano pertanto nella disciplina oggetto della presente trattazione, a titolo esemplificativo, le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente privato o dell’amministrazione pubblica, posto che la nuova disciplina mira a tutelare l’integrità dell’ente persona giuridica e a ricomprendere “tutte quelle situazioni in cui si vanifica l’oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire” come precisato dalle linee guida ANAC.

Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni (segnalanti) sono:

- i lavoratori subordinati della società;
- i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione con la società;
- i lavoratori o collaboratori di soggetti terzi che forniscono beni o servizi o realizzano opera in favore della società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la società;
- i volontari e i tirocinanti impiegati nella società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza all’interno della società.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, dovranno: descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, contenere una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione; riportare le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Tali segnalazioni potranno essere effettuate dal segnalante in forma scritta od in forma orale (quest'ultima disciplinata nel prosieguo).

Quanto alla segnalazione per iscritto, la medesima potrà essere effettuata dal segnalante nella seguente modalità. Il segnalante dovrà munirsi di 3 buste: all'interno di una prima busta inserirà i propri dati identificativi unitamente ad una copia del documento d'identità ed all'interno di una seconda la descrizione della segnalazione (predisposta includendo i requisiti sopra delineati); entrambe le buste, chiuse, verranno inserite dal segnalante all'interno di una terza busta riportando, all'esterno di questa, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione whistleblowing", che sarà inviata a cura del segnalante a mezzo posta raccomandata all'indirizzo del gestore.

Nessun soggetto all'infuori del gestore della segnalazione potrà accedere al contenuto della segnalazione e interloquire col segnalante e che, per scelta aziendale, allo scopo di garantire il massimo utilizzo del sistema per le finalità proprie del whistleblowing, il programma identifica il segnalante esclusivamente mediante l'attribuzione di un codice numerico. Lo strumento informatico in questione fa uso di protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni, incluse quelle contenute negli eventuali allegati alla segnalazione

Alternativamente alla forma scritta, è altresì concesso al segnalante di presentare la segnalazione in forma orale, mediante richiesta di audizione da inviare direttamente al gestore della segnalazione, come di seguito individuato, tramite raccomandata all'indirizzo di quest'ultimo.

Il soggetto deputato a ricevere le segnalazioni e gestire le medesime (detto anche "gestore" della segnalazione) ai sensi del presente Modello è stato individuato nell'organismo di vigilanza, nella persona del suo rappresentante, data la natura monocratica dell'organo.

Il gestore della segnalazione rilascerà avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa. Entro tre mesi da tale avviso di ricevimento, verrà dato riscontro al segnalante dal gestore circa l'esito della segnalazione. Il riscontro potrà consistere nella risposta di avvenuta archiviazione della segnalazione (per i motivi che saranno esplicitati nella replica) ovvero nell'accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti, ovvero ancora nella comunicazione di prosecuzione dell'istruttoria (fermo restando che in quest'ultimo caso, sarà altresì data notizia al segnalante dell'esito di tale attività integrativa).

Qualora la segnalazione venisse inviata a soggetto diverso dal gestore, dovrà essere da tale erroneo ricevente trasmessa al gestore entro sette giorni dal ricevimento e di ciò dovrà essere dato contestuale avviso al segnalante.

In ipotesi di conflitto d'interesse, ovvero sia qualora il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione potrà essere indirizzata al vertice aziendale, nella persona dell'organo amministrativo, secondo le modalità sopra descritte.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse dal gestore della segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità: in tale ultima ipotesi, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione

scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Fermo restando quanto sopra precisato in ordine all'obbligo di riservatezza, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La Società pertanto garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, vieta e si impegna ad impedire ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e tutela il segnalato. A tali fini, la Società: - adotta misure a tutela della riservatezza del segnalante anche con riferimento alle modalità di archiviazione, accesso e conservazione dei dati, attraverso l'ausilio di procedure informatiche, tra cui l'adozione di protocolli sicuri, l'utilizzo di strumenti di crittografia per i contenuti delle segnalazioni e degli eventuali allegati; - sanziona ogni misura ritorsiva nei confronti del segnalante e sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante; - a tutela del segnalato, sanziona chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

Per ciò che concerne la tipologia delle sanzioni adottabili, la Società farà applicazione del sistema sanzionatorio disciplinato ai punti che seguono relativi ai provvedimenti sanzionatori, a seconda della categoria dei destinatari cui essi sono rivolti. In particolare, saranno passibili di tali sanzioni i soggetti responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del d.lgs. 24/2023, ovverosia coloro che: - abbiano commesso, tentato o minacciato ritorsioni o abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o che abbiano violato gli obblighi di riservatezza sopra descritti a favore del segnalante e/o degli altri soggetti indicati dal citato decreto; - abbiano omesso di istituire i canali di segnalazione, o non abbiano adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformi ai requisiti di cui al d.lgs. 24/2023, o non abbiano svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; - qualora rivestano la qualifica di segnalanti, ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dall'azienda in piena autonomia.

La Società ritiene in questa sede opportuno rammentare che ai sensi dell'art. 6 comma 2-ter del d.lgs. 231/2001 del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e che ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle; sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa, in ossequio a quanto disposto dal d.lgs. 24/2023.

Le tutele sopra descritte contro gli atti ritorsivi ed a garanzia della riservatezza sono applicabili anche prima dell'instaurazione del rapporto contrattuale col soggetto segnalante, qualora le informazioni sulla violazione siano state acquisite in fasi precontrattuali (quale il processo di selezione), nel corso del periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto, qualora le informazioni siano state

ottenute nel corso dello stesso. Le predette tutele devono intendersi estese, oltre che ai segnalanti, anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo ed ai colleghi di lavoro, nonché agli enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.

Infine si fa presente che tutti i dati personali acquisiti nel corso del procedimento di segnalazione verranno trattati ai sensi della vigente Disciplina Privacy (per tale intendendosi il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GDPR), il D.Lgs. n. 196/2003, il D. Lgs. n.101/2018 nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante), nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riguardo per la riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti e per la sicurezza del trattamento anche secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023.

7.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali del presente MOG sono definiti come illeciti disciplinari, ai sensi della L. 300/1970 e del CCNL applicato in azienda.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dalla legge (Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili) e dal contratto collettivo, nel rispetto delle procedure ivi previste.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento giudiziale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dall'azienda in piena autonomia. Le sanzioni vengono irrogate dall'organo amministrativo ovvero dalle competenti funzioni aziendali - ove dotate dei necessari poteri rappresentativi - su proposta dell'organo amministrativo stesso e/o dell'Organismo di Vigilanza.

7.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal modello sia posta in essere da un dirigente, troveranno applicazione le misure disciplinari previste dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto dirigenziale, applicate secondo le procedure ivi previste ed integrate da quelle di cui all'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300, qualora applicabile (tenuto conto dell'orientamento giurisprudenziale che, circa le modalità di contestazione ed irrogazione delle sanzioni, distingue le figure della dirigenza apicale da quelle di "basso-medio" livello).

Le sanzioni vengono irrogate dall'organo amministrativo ovvero dalle competenti funzioni aziendali - ove dotate dei necessari poteri rappresentativi - su proposta dell'organo amministrativo stesso e/o dell'Organismo di Vigilanza.

7.3 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di presunte violazioni del MOG da parte di amministratori della società, l'Organismo di Vigilanza informa l'altro amministratore nonché i soci, per l'assunzione delle opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Si stabilisce in particolare che la grave violazione delle regole e dei principi del modello poste in essere da un amministratore come dall'intero organo amministrativo può costituire giusta causa di revoca dell'incarico, fermo restando il diritto al risarcimento del danno arrecato da tale violazione.

7.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni, di consulenti e di controparti contrattuali

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, dai consulenti o dalle controparti contrattuali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG e tale da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D. Lgs. 231/01 può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership o nei

contratti, la sospensione della prestazione o dell'intero rapporto contrattuale sino al ripristino della situazione di legalità, come anche la stessa risoluzione del rapporto, fatta salva in ogni caso l'eventuale diritto al risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

7.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di controllo

Qualora l'illecito sia compiuto da un membro dell'Organismo di controllo, se nominato, l'organo amministrativo assume gli opportuni provvedimenti, secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico con eventuale richiesta risarcitoria.