

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo – Parte Generale

Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Corgom S.r.l.

SEDE LEGALE E OPERATIVA: S.P. 231 KM 30+600 – 70033 Corato (BA)

CORGOM
 *retreading & recycling*

INTERVENTO	OGGETTO	APPROVAZIONE
Adozione del Mog	Parte generale	Verbale
		10-07-2025

SOMMARIO

1. STRUTTURA DELLA SOCIETA'	7
1.1. Elementi caratteristici	8
1.2. Cenni aziendali.....	8
1.3. Organigramma societario.....	11
1.4. Sistema di deleghe e procure.....	12
2. INTRODUZIONE AI CONTENUTI DEL D.Lgs. n. 231/2001.....	15
2.1. Il decreto legislativo n. 231/2001	16
2.2. La struttura dell'illecito dell'ente	17
2.2.1 <i>Ambito soggettivo di applicazione</i>	17
2.2.2 <i>Ambito oggettivo di applicazione: il catalogo dei reati presupposto</i>	18
2.3. Meccanismo di ascrizione della responsabilità agli enti collettivi.....	32
2.4. Sanzioni.....	33
2.5. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità dell'ente	35
2.5.1 <i>Il Modello quale esimente con riferimento specifico alla disciplina del whistleblowing.</i> ..	37
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	41
3.1. Le finalità del Modello.	42
3.2. La struttura del Modello di Corgom Srl	43
3.3. Criteri di redazione del Modello	44
3.4. Destinatari del Modello	48
3.5. Adozione del Modello ed adozione e funzione del Codice Etico	49
3.5.1. <i>Modalità di adozione del Modello</i>	49
3.5.2. <i>Adozione e funzione del Codice Etico</i>	50
3.6. La diffusione del Modello	51
3.7. Aggiornamento/Revisione del Modello.....	53
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE DEL MODELLO	55
4.1. Considerazioni generali	56
4.2. Le condotte sanzionabili	57
4.3. Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)	60
4.4. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti	61
4.5. Misure/rimedi nei confronti degli Amministratori.....	62

4.6. Misure nei confronti dei lavoratori somministrati/interinali/distaccati	64
4.7. Misure nei confronti del Collegio Sindacale	65
4.8. Misure nei confronti di terzi destinatari.....	66
4.9. Presupposti, misure/sanzioni ai sensi dell'art. 6 co. II bis, lett. d), del D. Lgs. 231/01	66
4.10. Procedimento sanzionatorio e irrogazione delle sanzioni	67
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) DELLA SOCIETA'	Errore. Il segnalibro non è definito. 9
5.1. Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV	70
5.1.1. <i>Autonomia, indipendenza e professionalità</i>	703
5.1.2. <i>Continuità d'azione</i>	75
5.1.3. <i>Funzioni e compiti</i>	75
5.1.4. <i>Poteri dell'OdV</i>	78
5.1.5. <i>Regole di funzionamento dell'OdV</i>	79
5.2. Flussi informativi e altre forme di condivisione notizie	80
5.2.1. <i>Flussi informativi verso l'OdV</i>	80
5.2.2. <i>Flussi dall'OdV verso la Società: attività di reporting</i>	83

Definizioni:

- **Corgom S.r.l. o Società o Azienda o Corgom:** Corgom S.r.l.
- **D.Lgs. n. 231/2001 o Decreto 231 o Decreto:** D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231
- **Codice etico o Codice:** Codice etico adottato da Corgom S.r.l. con delibera del 10/07/2025
- **Modello 231 o Modello o MOGC o MOG:** Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 adottato con delibera dell'Amministratore Unico il 10/07/2025
- **Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo:** organismo di controllo previsto dall'art. 6 D.lgs. 231/2001 e preposto alla vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e a proporre l'aggiornamento dello stesso sulla base delle mutate esigenze di controllo, di modifiche all'organizzazione, alla struttura e alla forma della società o in caso di novità normative
- **Dipendente/i:** persona fisica facente parte di Corgom S.r.l. in forza di un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, di somministrazione, di stage
- **Consulente/i:** persona fisica o giuridica che agisce in nome e per conto di Corgom S.r.l. sulla base di un mandato o di un contratto di collaborazione
- **Attività sensibile/Processo sensibile:** attività il cui svolgimento espone Corgom S.r.l. al rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001
- **Partner:** controparti contrattuali di Corgom S.r.l., le quali, in modo diretto o indiretto, contribuiscono al processo di produzione e vendita ovvero soggetti con i quali la Società



instauri una qualunque forma di collaborazione (procacciatori d'affari, agenti, soggetti con i quali Corgom formi un consorzio, associazione, ecc.)

1.

STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

1. STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

1.1 ELEMENTI CARATTERISTICI

Denominazione: Corgom S.r.l.

Sede legale e amministrativa: S.P. 231 KM 30+600 – 70033 Corato (BA)

Partita Iva: 03894480726

Iscrizione CCIAA: Bari-REA 281695

PEC: corgom@pec.it

1.2 CENNI AZIENDALI

Corgom S.r.l. opera sull'intero territorio nazionale e, in parte, anche su quello internazionale, offrendo un pacchetto di servizi connessi alla ricostruzione di pneumatici per ogni tipo di macchine movimento terra, recupero di rifiuti solidi non pericolosi (caucciù, gomma, pneumatici, ecc.), riparazione e sostituzione di pneumatici.

L'attività aziendale consiste:

- nella costruzione, ricostruzione, montaggio, smontaggio, scomposizione, frantumazione, ricopertura e modifica di ogni tipo;
- nella raccolta di pneumatici fuori uso con finalità di recupero e quindi nella lavorazione, trasformazione e granulazione di gomme, caucciù, plastica e di tutti i sottoprodotti o residui di pneumatici;
- nella vendita al dettaglio e all'ingrosso, anche ad enti pubblici e privati, nonché nell'importazione e nell'esportazione di pneumatici di qualsiasi tipo e genere, di tutti i relativi accessori e di tutti i prodotti ricavati dall'attività di recupero dei pneumatici fuori uso;
- nel trattamento finalizzato al recupero di rifiuti non pericolosi e pericolosi;

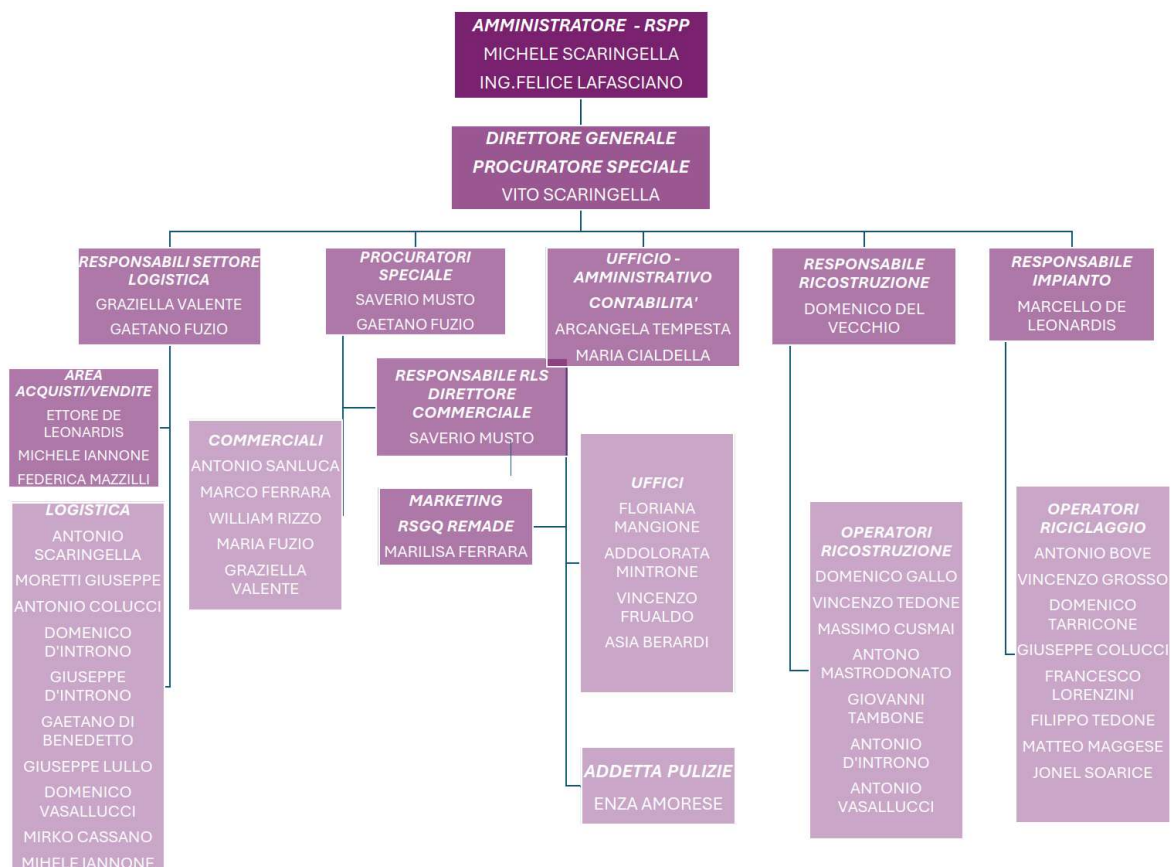
- nel trattamento finalizzato allo smaltimento di rifiuti non pericolosi e pericolosi;
- nella raccolta e nel trasporto di rifiuti pericolosi e di rifiuti speciali non pericolosi prodotti da terzi;
- nella vendita al dettaglio e all'ingrosso di prodotti ricavati dal recupero di rifiuti non pericolosi;
- nella vendita al dettaglio e all'ingrosso di prodotti ricavati dal recupero di rifiuti pericolosi;
- nello svolgimento di attività di ricerca gestione, consulenza tecnico-commerciale, assistenza per tutto ciò che riguarda le questioni ambientali in favore di privati e/o cooperative, associazioni, enti pubblici, statali, parastatali, regionali, provinciali, comunali, ecc;
- nella gestione di officine meccaniche e motoristiche di elettrauto, auto lavaggi e carrozzerie per la riparazione di autoveicoli e motoveicoli;
- nella commercializzazione di autoveicoli e motoveicoli nuovi ed usati;
- nell'acquisto di carburanti e lubrificanti, ricambi ed accessori relativi ad autoveicoli in genere;
- nella concessione in usufrutto, noleggio a terzi, con e senza conducente e/o personale addetto, di automezzi, impianti – macchine e attrezzature varie;
- nell'attività di gommista con riparazione, installazione e/o sostituzione di pneumatici, camere d'aria e cerchi, equilibratura, convergenza e attività connesse;
- nella vendita all'ingrosso e al dettaglio in ogni forma, anche on line, di pneumatici, cerchi, camere d'aria e relativi accessori;
- nell'acquisto e nella vendita all'ingrosso e al dettaglio in ogni forma, anche on line, di attrezzature utili allo svolgimento delle attività sopra indicate;
- nel trasporto e nell'autotrasporto di merci nazionale e internazionale per conto proprio e/o di terzi anche mediante il conferimento di subappalti o mandati di agenzia;

- nell'attività di logistica, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nell'attività di carico, scarico e stivaggio di merci e beni in genere, nella consegna e nella distribuzione di beni e merci in Italia e all'estero, nella gestione di magazzini di custodia e di deposito e nell'esercizio di altre attività connesse ai trasporti terrestri;
- nella gestione di parcheggi per autotreni e autoveicoli in genere;
- nel facchinaggio svolto anche con l'ausilio di mezzi meccanici e diversi, con l'esclusione degli appartenenti alle compagnie e gruppi portuali riconosciuti come tali dall'autorità marittima ai sensi del codice civile della navigazione;
- nelle attività preliminari e complementari al facchinaggio;
- nella produzione di energia elettrica e/o calore di fonte eolica, solare, da rifiuti solidi urbani e industriali;
- nella produzione e nello sviluppo dell'attività edilizia e immobiliare in genere, compresa l'edificazione, la ristrutturazione, la costruzione diretta o in appalto con privati, imprese, enti pubblici e privati e cooperative edilizie, nonché la concessione di appalti e subappalti a terzi;
- nella lottizzazione, comodato, locazione, conduzione, amministrazione e gestione diretta o per conto di terzi e il collocamento sul mercato di beni immobili.

Nello svolgimento di tale attività, la società opera sia con soggetti pubblici, partecipando a gare di appalto, anche nella forma della Rete di imprese, sia con soggetti privati. Corgom S.r.l. è dotata delle certificazioni di qualità ISO 9001, 14001 e del sistema di gestione della *privacy* ai sensi del GDPR.

1.3 ORGANIGRAMMA SOCIETARIO

Relativamente all'assetto organizzativo, l'organo di *governance* è costituito da un Amministratore Unico e la società è dotata anche di tre Procuratori Speciali e di un Preposto alla gestione tecnica, ai sensi dell'art. 7, legge n. 122 del 5 febbraio 1992. La Società ha un Revisore Unico.



1.4 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

La struttura organizzativa della Società, nonché specifiche esigenze operative e gestionali potrebbero rendere necessario che l'organo amministrativo e/o i soggetti in posizioni apicali (c.d. deleganti) trasferiscano, formalmente ed efficacemente, ad altri soggetti (c.d. delegati) proprie mansioni e relativi poteri di intervento, esercitando un potere di controllo in relazione alla materia delegata e alla qualifica e qualità dei delegati.

Il sistema di attribuzione/trasferimento delle deleghe e delle procure aziendali, quando verrà predisposto, sarà parte integrante del sistema di controllo interno e costituirà, nell'ottica del MOGC, un ulteriore presidio alla prevenzione dei reati.

Attualmente, i compiti e le responsabilità sono chiaramente definiti nell'organigramma aziendale, periodicamente aggiornato alla luce delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale.

Si riporta di seguito la procedura che potrebbe essere seguita da Corgom per l'implementazione del sistema di deleghe.

Si intende per "delega gestoria" quella conferita, *ex art. 2381 c.c.*, dall'Organo Amministrativo ai propri membri o solo ad alcuni di essi o ad un Comitato esecutivo. Nel caso di Corgom S.r.l., essendo l'organo amministrativo un Amministratore Unico, questi potrebbe decidere di conferire delega gestoria a al Direttore Generale ovvero ad un comitato esecutivo composto da più soggetti che dovrebbe essere *ad hoc* costituito e formalizzato, al fine di ripartire le proprie attribuzioni e responsabilità.

In questa ipotesi, l'AU dovrà valutare, sulla base delle informazioni ricevute dal DG ovvero dal Comitato esecutivo delegato, l'adeguatezza dell'assetto organizzativo e il generale andamento della gestione, con doveri di intervento in caso di fatti pregiudizievoli.

L'Organismo di Vigilanza dovrà, poi, verificare che il sistema di deleghe e procure sia coerente con le altre funzioni di comunicazioni aziendali e che esso sia applicabile a tutte le attività aziendali.

Il sistema di deleghe e procure eventualmente adottato dalla Società costituisce:

- Uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, congruente con le responsabilità gestionali assegnata a ciascun soggetto e coerente con Codice Etico, procedure e protocolli adottati formalmente dalla Società.
- Un fattore di prevenzione dell'abuso dei poteri funzionali, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti.
- Un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati. Da questa caratteristica discende l'utilità del sistema sia nella prevenzione della commissione di reati, che nell'identificazione successiva dei soggetti che abbiano compiuto atti che, direttamente o indirettamente, possano aver dato luogo alla consumazione di un reato.

REQUISITI

I requisiti che devono essere rispettati per la realizzazione di un valido e corretto sistema di deleghe e procure sono:

- la delega/procura deve essere nominativa, recare la data di conferimento, i poteri e i limiti di budget assegnati, che devono essere adeguati alle funzioni conferite e può essere revocata in ogni momento;
- le deleghe/procure devono essere affidate in base alla competenza, al ruolo e alla responsabilità che il soggetto delegato riveste nell'organigramma dell'organizzazione, verificando la sussistenza di tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- la delega/procura deve essere puntuale ed espressa, con esclusione in capo al delegante di poteri residuali di tipo discrezionale;
- coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la PA devono sempre essere muniti di delega/procura formale;
- il sistema realizzato di deleghe/procure deve essere applicabile a ogni attività della Società, deve essere documentato e regolarmente aggiornato anche in conseguenza di mutamenti organizzativi;

- sussistenza della conformità dei poteri gestionali assegnati con le deleghe rispetto alla loro concreta attuazione, nonché la coerenza dei poteri con gli obiettivi aziendali e con le disposizioni interne applicate dalla società, comprese quelle in materia antinfortunistica e ambientale;
- applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite;
- la procura deve essere preceduta da una delega interna alla Società in cui siano ben chiari, espliciti ed inequivocabili le funzioni, i compiti e i poteri trasferiti;
- la procura può essere conferita a persone fisiche, espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo dei propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- le procure speciali descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa;
- le procure sono aggiornate tempestivamente in caso di eventi incompatibili con la prosecuzione del mandato (es., dimissioni, licenziamento, revoca, ecc.).

L'OdV verificherà periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore nell'ambito della Società e la loro coerenza con tutto il sistema di comunicazioni organizzative, raccomandando prontamente e tempestivamente eventuali modifiche.

2.

**INTRODUZIONE AI CONTENUTI DEL
D.LGS. 231/2001**

2. INTRODUZIONE AI CONTENUTI DEL D.LGS. 231/2001

2.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha dato attuazione alla legge delega 29 settembre 2000, n. 300 di ratifica ed esecuzione di alcune convenzioni internazionali – di seguito elencate nel dettaglio – introducendo nel nostro ordinamento un nuovo modello di responsabilità per gli enti collettivi e le persone giuridiche derivante dai reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, dagli organi apicali o dai loro subordinati.

Più in particolare, il D.lgs. 231/2001 è stato emanato per un duplice ordine di ragioni:

- ✓ innanzitutto, al fine di adeguare la normativa interna agli obblighi pattizi sovranazionali cui l'Italia aveva aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, Convenzione 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità europea o degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali);
- ✓ in secondo luogo, per contrastare il dilagare di nuove forme di criminalità di impresa che, lungi dall'essere espressione dell'iniziativa di un singolo individuo, si sviluppano all'interno dell'ente o in ragione di un difetto di organizzazione e controllo da parte dei vertici aziendali ovvero sono proprio l'espressione della volontà di questi (c.d. colpa di organizzazione).

In questi ultimi casi, infatti, il reale beneficiario dei profitti illeciti era proprio il soggetto metaindividuale che, sebbene fosse in grado di delinquere, restava estraneo alle conseguenze sanzionatorie della sua condotta, essendo prevista nei suoi confronti, prima del 2001, solo una obbligazione civile di garanzia ai sensi dell'art. 197 c.p. (*"1. Gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo Stato, le regioni, le province ed i comuni, qualora sia pronunciata condanna per reato contro chi ne abbia la rappresentanza, o l'amministrazione, o sia con essi in rapporto di dipendenza, e si tratti di reato che costituisca violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dal colpevole, ovvero sia commesso nell'interesse della persona giuridica, sono obbligati al pagamento, in caso di insolvibilità del condannato, di*

una somma pari all'ammontare della multa o dell'ammenda inflitta. 2. Se tale obbligazione non può essere adempiuta, si applicano al condannato le disposizioni dell'articolo 136").

Di qui nasceva la convinzione che fosse necessario istituire un sistema punitivo in grado di sanzionare direttamente l'ente collettivo come autonomo centro di interessi.

La *"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 *"Decreto"*) è entrata in vigore il 4 luglio 2001 e viene accertata nell'ambito del processo penale che, nell'ipotesi in cui l'ente venga riconosciuto *"colpevole"*, può concludersi con una sentenza di condanna che comporta l'applicazione al soggetto metaindividuale di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio (sanzioni pecuniarie e confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente), l'immagine (pubblicazione della sentenza di condanna) e la stessa attività (sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare).

Oggi, pertanto, al pari delle persone fisiche, gli enti collettivi possono essere oggetto di un procedimento penale in qualità di veri e propri *"imputati"* e possono essere destinatari di sanzioni di natura amministrativa particolarmente afflittive, in quanto la responsabilità dell'ente non si sostituisce, bensì si aggiunge alla responsabilità personale dell'individuo che ha materialmente commesso il reato.

2.2 LA STRUTTURA DELL'ILLECITO DELL'ENTE

Pare opportuno, allora, tracciare un quadro sintetico delle caratteristiche fondamentali e dei presupposti applicativi essenziali del nuovo istituto, secondo la disciplina delineata dal D.lgs. 231/2001, in attuazione della menzionata legge delega.

2.2.1 Ambito soggettivo di applicazione

Il d.lgs. 231/2001 si rivolge a un'ampia gamma di soggetti destinatari che, a prescindere dallo schermo formale che li qualifica, risultano dotati di un certo grado di autonomia rispetto alle persone fisiche che ne fanno parte, al punto da poter rappresentare un autonomo centro di imputazione delle conseguenze illecite di una certa condotta. L'ambito soggettivo di applicazione del d.lgs. 231/2001 è definito dal combinato disposto dei commi 2 e 3, art. 1 del Decreto, ai sensi

del quale questa nuova forma di responsabilità si applica a tutte le società, le associazioni con o senza personalità giuridica, agli Enti pubblici economici e agli Enti privati concessionari di un servizio pubblico. Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Con riguardo allo Stato e agli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni, Città Metropolitane, Comunità montane, ecc.) la *ratio legis* dell'esclusione dal novero dei destinatari della normativa va individuata nella circostanza che, in caso contrario, il costo dell'eventuale sanzione comminata a tali enti andrebbe a gravare sulla collettività dei cittadini. La stessa motivazione, dunque, fonda l'esclusione dal novero dei soggetti destinatari del Decreto degli "altri enti non economici" (ad esempio, Ministeri, Prefetture, Tribunali, ecc.) e degli enti pubblici strumentali che erogano servizi per la collettività o per altri enti pubblici (ad esempio, università pubbliche, scuole e aziende ospedaliere, enti di ricerca, enti previdenziali, ordini professionali, ecc.).

Gli "enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (ad esempio, Partiti politici e Sindacati), invece, sono esclusi dalla platea dei destinatari del Decreto per evitare di compromettere l'esercizio di attività essenziali per la vita pubblica e per il funzionamento degli organi costituzionali.

In definitiva, la responsabilità da reato può essere imputata solo ad enti di natura privatistica e non anche agli enti pubblici, purchè questi non svolgano attività di natura economica.

2.2.2. Ambito oggettivo di applicazione: il catalogo dei reati presupposto

L'art. 2 del decreto legislativo n. 231/2001, seguendo la falsariga del Codice penale, disciplina il principio di legalità, nelle sue accezioni di riserva di legge, determinatezza-tassatività-divieto di analogia e irretroattività: "*L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste dalla legge come reato*". Gli enti collettivi, pertanto, non possono essere ritenuti responsabili di qualsiasi reato previsto dal Codice penale o dalle leggi speciali, bensì solo per quelle fattispecie inserite nel c.d. "catalogo di reati presupposto" che delimita in modo tassativo il perimetro oggettivo di applicazione della responsabilità di cui al d.lgs. 231/2001.

Nella sua versione originaria, tale elenco era limitato ai reati di corruzione o contro la Pubblica Amministrazione e nel corso degli ultimi vent'anni, il legislatore ha allargato in maniera importante il c.d. catalogo 231 introducendovi una pleora di reati che si possono verificare nell'esercizio

dell'attività d'impresa e che gli enti, proprio grazie all'adozione dei Modelli Organizzativi, possono prevenire o comunque minimizzare il rischio della loro commissione.

Attualmente, i reati che possono fondare una responsabilità dell'ente sono contemplati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001 e possono essere ricondotti alle seguenti categorie:

- ✓ alcuni **reati contro la Pubblica Amministrazione** (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione, artt. 24 e 25) a cui si sono successivamente aggiunti i **reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (abusi di mercato), una nuova fattispecie di **reato contro la vita e l'incolumità individuale**, nonché i cosiddetti **"illeciti transazionali"**;
- ✓ a ciò si aggiunga che tra le fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa l'**omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra gli altri, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati**; mentre, a seguito dell'abrogazione dell'art. 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, il reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- ✓ con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, il novero dei reati presupposto ai fini del D.Lgs. 231/01 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei **reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, mentre il D.Lgs. 231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità degli enti anche **ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita**;
- ✓ la Legge n. 94 del 15 luglio 2009, poi, ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

- ✓ la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Tra la fine del 2014 e la seconda parte del 2024, decreti leggi e decreti legislativi hanno avuto un impatto sui reati presupposto di cui al D.lgs. n. 231/2001:

- ✓ **la Legge n. 68 del 22 maggio 2015**, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (Art. 452-*quater* c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-*quinquies* c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-*sexies* c.p.), circostanze aggravanti (Art.452-*novies* c.p.);
- ✓ **la Legge n. 186 del 15 dicembre 2015** ha introdotto il reato di autoriciclaggio (art.648-*ter-1bis* c.p.);
- ✓ **la Legge n. 69 del 27 maggio 2015**, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) novellando l'art. 2622 c.c. che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;
- ✓ **il D.L. n. 7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015** ha introdotto modifiche a diverse fattispecie incriminatrici nell'ambito dei "Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale, con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "*foreign fighters*", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche, l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei *computer* da remoto per intercettare le comunicazioni via *web* dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una *black-list* dei siti *internet* che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura, l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di

antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale;

- ✓ **il D.Lgs. n. 7 del 15 gennaio 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei “Reati informatici e di trattamento illecito di dati”;
- ✓ **il D.Lgs. n. 202 del 29 ottobre 2016** aggiunge la confisca per “L’associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”;
- ✓ **il D.Lgs. n. 125 del 21 giugno 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei “Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo”;
- ✓ **la Legge n. 199/2016 del 29 ottobre** ha modificato la fattispecie di cui all’art. 603-*bis* “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”;
- ✓ **la Legge n. 236 dell’11 dicembre 2016** ha introdotto il reato di “Traffico di organi prelevati da persona vivente” all’art. 601-*bis* c.p.;
- ✓ **il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017** ha inserito nell’elenco dei reati presupposto il reato di “Istigazione alla corruzione tra privati” di cui all’art. 2635-*bis* c.c. ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635-*ter* c.c.;
- ✓ **il D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con la Legge di conversione n. 157 del 19 dicembre 2019** ha introdotto l’articolo 25-*quinquiesdecies* “Reati tributari” nel novero dei reati presupposto della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/01, in ottemperanza agli obblighi originariamente previsti già nella direttiva PIF;
- ✓ **il D. Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020**, nell’ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale, ha introdotto l’articolo 25-*sexiesdecies* “Contrabbando” ed ha apportato modifiche agli artt. 24, 25 e 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. n. 231/01;
- ✓ **il D.Lgs. n. 116 del 3 settembre 2020**, per l’attuazione della direttiva (UE) 2018/851 che modifica la direttiva 2008/98/CE relativa ai rifiuti e attuazione della direttiva (UE) 2018/852 che modifica la direttiva 1994/62/CE sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio,

con l'art. 4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l'art. 258 del D.Lgs. n. 152/06, "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari";

- ✓ **il D.Lgs. n. 184 dell'8 novembre 2021**, per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-*octies*, del nuovo art. 25-*octies*.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti);
- ✓ **il D.Lgs. n. 195 dell'8 novembre 2021** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con l'art.1 ha apportato modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio" contemplati dall'Art. 25-*octies* del D.Lgs. n. 231/01;
- ✓ **la Legge n. 215 del 17 dicembre 2021**, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", che va a modificare alcuni aspetti in tema salute e sicurezza sul lavoro, riscrivendo l'articolo 14 del D.Lgs. 81/2008, ha interessato l'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/01 indicando le violazioni che producono l'irrogazione di provvedimenti sospensivi riguardanti parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o l'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni;
- ✓ **la Legge n. 238 del 23 dicembre 2021**, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020" con gli artt. 19, 20 e 26 ha apportato modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", i "Delitti contro la personalità individuale" e "Abusi di mercato" contemplati rispettivamente dagli articoli 24-*bis*, 25-*quinquies* e 25-*sexies* del D.Lgs n. 231/01;

- ✓ **l'art. 2 "Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche" del D.L. n. 13 del 25 febbraio 2022**, "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli artt. 316-*bis* e 316-*ter* c.p. e al contenuto dell'art. 640-*bis* c.p.;
- ✓ **la Legge n. 22 del 9 marzo 2022**, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto nel novero dei reati presupposto l'art. 25-*septiesdecies* "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'art. 25-*duodevicies* "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici". La stessa legge ha interessato l'art. 733-*bis* c.p. con riferimento ai reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs 231/01) e l'art. 9 della L. n. 146/2006 con riferimento ai reati transnazionali;
- ✓ **il D.Lgs. n. 156 del 4 ottobre 2022**, in attuazione della delega contenuta negli articoli 31, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 234, e 1 e 3 della legge 4 ottobre 2019, n. 117 (legge di delegazione europea), reca disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 (nota come direttiva PIF), relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale. Nel merito, il decreto legislativo modifica l'articolo 322-*bis* (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri) del codice penale, inserendo fra le fattispecie ivi richiamate anche il reato di abuso d'ufficio di cui all'articolo 323 c.p.. Il provvedimento poi interviene sull'articolo 301 del testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale, (d.P.R. n. 43 del 1973) e sull'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898, prevedendo rispettivamente per i reati di contrabbando (25-*sexiesdecies* D.lgs. 231/2001) e per il delitto di indebita percezione, mediante esposizione di dati o notizie falsi, di aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, lo strumento della confisca per equivalente. È

inoltre modificato l'articolo 6 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, al fine di rendere punibili, in caso di reati concernenti le dichiarazioni IVA, anche le condotte di mero tentativo, sempre che il fatto sia commesso anche in altro Stato membro e il danno complessivo superi l'importo di dieci milioni di euro. Tale reato è stato peraltro inserito nel novero dei reati previsti dall'art.25-*quinqüesdecies* (Reati tributari) che hanno interessato gli artt. 24, 25, 25-*quinqüesdecies* e 25-*sexiesdecies* D.Lgs. n. 231/01. Infine, il decreto interviene sull'articolo 25-*quinqüesdecies* del D.lgs. n. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti, al fine di meglio circoscrivere – in linea con le previsioni della direttiva PIF – quelle condotte illecite da perseguire perchè connesse al territorio di altri Stati, garantendo il rispetto del principio di transnazionalità unionale rilevante ai fini della responsabilità amministrativa;

- ✓ **il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022**, “Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l’efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari”, ha apportato modifiche agli articoli 640 c.p. (Truffa) e 640-*ter* c.p. (Frode informatica) che hanno interessato gli artt. 24, 24-*bis* e 25-*octies*.1 del D.Lgs. 231/01;
- ✓ **il D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023**, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere” ha apportato modifiche all’alinea (capoverso) del comma 1 ed ha aggiunto il comma *s-ter* nel corpo dell’art. 25-*ter* (Reati societari);
- ✓ **il D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023**, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, che va a disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (applicazione del

processo *Whistleblowing* a tutti i settori pubblici e privati indipendentemente dall'adozione di un Modello 231);

- ✓ **la Legge n. 50 del 5 maggio 2023**, Conversione in Legge del **Decreto Legge n. 20 del 10 marzo 2023** (c.d. Decreto Cutro), “Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare”, ha interessato l’art. 25-*duodecies* “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” andando a modificare l’art. 12 e l’art. 22 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e aggiungendo l’art. 12-*bis* “Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina” nello stesso decreto;
- ✓ **la Legge n. 60 del 24 maggio 2023**, “Norme in materia di procedibilità d’ufficio e di arresto in flagranza” che, con le modifiche apportate in materia di procedibilità d’ufficio all’articolo 270-*bis*. 1 c.p., ha interessato l’art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico) e, con le modifiche apportate sempre in materia di procedibilità d’ufficio all’articolo 416-*bis*.1 c.p., ha interessato l’art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/01 (Delitti di criminalità organizzata) e la fattispecie dei reati della sezione “Reati transnazionali”;
- ✓ **la Legge n. 93 del 14 luglio 2023**, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d’autore mediante le reti di comunicazione elettronica”, ha interessato l’art. 25-*novies* (Delitti in materia di violazione del diritto d’autore) con le modifiche apportate agli artt. 171-*ter* e 174-*ter* della Legge n. 633/1941;
- ✓ **D. L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023** “Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione” ha interessato il testo dell’art. 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle

pubbliche forniture) e l’inserimento al suo interno delle fattispecie dei reati “Turbativa libertà degli incanti” (Art. 353 c.p.) e “Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente” (Art.353-bis c.p.);

- ✓ **la L. 206/2023, in vigore dall’11 gennaio 2024**, nell’ottica della valorizzazione, promozione e tutela del c.d. *Made in Italy*, il legislatore è andato a modificare i due reati di “Vendita di prodotti industriali con segni mendaci”(art. 517 c.p.) e “Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari” (art. 517-*quater* c.p.), già reati-presupposto del “decreto 231” (art. 25-*bis*.1), provvedendo, per quanto riguarda il primo, ad ampliarne l’ambito di operatività alla mera detenzione finalizzata alla vendita;
- ✓ **la L. 8 agosto 2024, n. 112**, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia, ha introdotto un nuovo reato nel Codice penale nonché nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, all’art. 25 del D.lgs. 231/2001. Si tratta del reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili, che va ad inserirsi tra i delitti contro la pubblica amministrazione all’art. 314-bis c.p.. Si precisa che, come i reati di peculato di cui agli artt. 314 e 316 c.p., anche il reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili rileverà ai fini della responsabilità dell’ente nell’ipotesi in cui offenda gli interessi finanziari dell’Unione Europea;
- ✓ **la L. 9 agosto 2024, n. 114**, recante modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all’ordinamento giudiziario e al codice dell’ordinamento militare, ha ufficialmente sancito l’abrogazione del reato di abuso d’ufficio (art. 323 c.p.) e la riformulazione del reato di traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.). Anche queste novità legislative hanno riflessi sul D.lgs. 231/2001, in quanto sia l’abuso d’ufficio che il traffico di influenze illecite rientrano (o rientravano) nel novero dei reati da cui dipende la responsabilità amministrativa dell’ente.
- ✓ **Il D.lgs. 26 settembre 2024, n. 141, d.lgs. 26 settembre 2024, n. 141**, recante “Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione e revisione del

sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi”, che entra in vigore a partire dal 4 ottobre 2024 che ha modificato l’art. 25-*sexiesdecies* del D.lgs. 231/2001 sostituendo il rinvio di cui al D.P.R. 43/1973 “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia doganale”, abrogato dal Decreto, con il rinvio ai reati previsti dal d.lgs. n. 141/2024; e inserendo l’ulteriore rinvio ai reati previsti dal D.Lgs. 504/1995 “Testo Unico Accise”; e ha integrato il riferimento alle “imposte di confine”, così includendo l’IVA all’importazione.

- ✓ Il 29 maggio 2025 è stato approvato il DDL 1308/2025 che ha modificato la normativa in tema di reati contro gli animali. Nello specifico, è stato modificato il titolo IX bis del Libro Secondo del Codice Penale prima rubricato “Dei delitti contro il sentimento degli animali” e ora, chiaro segnale del mutamento del bene giuridico tutelato e del riconoscimento degli animali come esseri senzienti, rinominato “Dei delitti contro gli animali”. Il nuovo provvedimento normativo ha modificato alcune fattispecie penali già esistenti (art 544 bis c.p., 544 ter c.p., 544 quater c.p. 544 quinquies c.p.) inasprendone le pene e introducendo al contempo specifiche aggravanti. Ciò premesso, riveste un particolare interesse l’art. 8 del DDL sopra citato il quale inserisce i reati contro gli animali tra i reati presupposto del D.lgs. 231/2001. In particolare, è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 un nuovo art. 25-*undevicies* dal titolo “Reati contro gli animali” all’interno del quale si rinvencono i seguenti reati: uccisione degli animali, maltrattamento degli animali, organizzazione di combattimento tra animali, utilizzo di animali in spettacoli o manifestazione vietate, diffusione di immagini di violenze tramite strumenti informatici per i quali sono state previste pene pecuniarie e interdittive particolarmente severe.

Per comodità di consultazione, ecco l’elenco completo dei reati presupposto:

Articoli d.lgs. 231/2001	Rubrica
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni

	pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25 ter	Reati societari
Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico
Art. 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies	Abusi di mercato

Art. 25-septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
Art. 25 octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25-undecies	Reati ambientali
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando

Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
Art. 25-undevicies	Delitti contro gli animali
L. 16 marzo 2006, n. 146 – art. 10	Reati Transnazionali

Per l'individuazione dei reati per i quali si ritiene sussistente il rischio di commissione si rinvia alla parte dedicata all'analisi dei rischi (Allegato 1). Per la relativa analisi ed il commento, si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello Organizzativo.

2.3 MECCANISMO DI ASCRIZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI COLLETTIVI

Ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 231/01, affinché sia possibile chiamare l'ente a rispondere di un reato commesso da una persona fisica, è necessario:

- ✓ sia stato commesso uno dei reati c.d. presupposto previsti dal decreto;
- ✓ il reato presupposto sia stato commesso da:
 - soggetti apicali: ovvero coloro che *“rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione od il controllo dello stesso”* (art. 5, lett. a) del Decreto);
 - soggetti sottoposti: ovvero coloro che sono *“sottoposti alla direzione o alla vigilanza”* degli apicali (art. 5, lett. b) del Decreto);
- ✓ l'illecito sia stata commesso nell'*“interesse”* dell'ente, o che dall'illecito sia derivato all'ente un *“vantaggio”*.

Per il disposto di cui all'art. 8 d.lgs. 231/01, la responsabilità dell'ente sussiste anche allorché il soggetto attivo del reato a monte non sia stato identificato, ovvero non sia imputabile, o, ancora, il reato presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia; salvo che per espressa, diversa disposizione di legge, l'ente non risponde invece qualora l'imputato abbia rinunciato all'intervenuta amnistia in relazione ad un reato rilevante ai fini 231.

In altri termini, qualora uno dei soggetti, apicali o sottoposti, commette un reato c.d. presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato può aggiungersi – in presenza di tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità *“amministrativa”* della Società.

Tale disciplina mira, dunque, a coinvolgere gli enti nella punizione di taluni reati commessi nel suo interesse (nell'ottica della politica d'impresa adottata) o dai quali è derivato all'ente un vantaggio (un beneficio patrimoniale).

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive.

Inoltre, le fattispecie incriminatrici previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano per la Società la responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001. In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma tentata dei delitti

indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui la Società, ai sensi dell'articolo 26 *“impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

2.4. SANZIONI

Le sanzioni previste dal Decreto, comminabili all'ente dal Giudice penale in esito ad un giudizio che si dovrà tenere secondo le regole prescritte dal codice di procedura penale, sono:

- ✓ la sanzione pecuniaria;
- ✓ la sanzione interdittiva;
- ✓ la confisca;
- ✓ la pubblicazione della sentenza.

La “sanzione pecuniaria” è individuata attraverso limiti edittali determinati numericamente in “quote” (da cento a mille) per ciascun reato; il valore di ciascuna quota è invece fissato a livello normativo da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria *“il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti”*, mentre *“l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente”* (art. 11 del Decreto). Le “sanzioni interdittive” sono previste dall'art. 9, comma 2, del Decreto, e sono: *“l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi”*. Le sanzioni interdittive sono state congeniate, come applicabili congiuntamente alla pena pecuniaria (necessariamente irrogata in caso di condanna), soltanto in relazione a fattispecie di reato che espressamente ne determinino l'operatività e quando ricorrano particolari condizioni, ovvero: l'ente abbia tratto dal reato presupposto un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti, ma detta realizzazione sia

stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative nonché, infine, in ipotesi di reiterazione degli illeciti.

Alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 1, co. 9, L. 9 gennaio 2019 n. 3 le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia stato già condannato all'interdizione temporanea per 3 volte negli ultimi 7 anni (art. 16, co. 1); nonché quando l'ente o una sua unità organizzativa viene utilizzato allo scopo prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati (art. 16, co. 3).

Anche il divieto di contrattare con la p.a. può essere definitivo, così come il divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando l'ente subisce tre condanne alla medesima sanzione negli ultimi 7 anni.

L'apparato sanzionatorio è completato da altre due tipologie di sanzioni tipiche (artt. 18 e 19 del Decreto): la "confisca" (e, in sede cautelare, il sequestro preventivo in funzione di confisca) nonché la "pubblicazione della sentenza".

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice e a spese dell'ente, in uno o più giornali di rilevanza nazionale indicati dallo stesso Giudice nella sentenza di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Sebbene, come detto, applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono formalmente di carattere amministrativo.

Si tratta di un quadro sanzionatorio molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare in misura molto significativa l'esercizio della normale attività d'impresa.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

Infine, si specifica, che *ex* comma 2 dell'art. 26 del Decreto l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Aspetto fondamentale del D.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore **esimente** al modello di organizzazione, gestione e controllo della Società adottato al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'ente.

Ridurre il rischio di commissione di un reato presupposto da parte dei soggetti apicali e no, costituisce un obiettivo centrale dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora innanzi definito anche soltanto "Modello"), onde scongiurare a monte le conseguenze legate all'irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Tuttavia, deve essere chiaro che l'adozione ed applicazione delle regole previste nel Modello, non potrà mai escludere del tutto il rischio di commissione del reato, essendo il rischio insito in ogni attività umana ed ineliminabile: ciò a cui mira l'adozione ed efficace attuazione del Modello è la riduzione del rischio ad un livello di accettabilità (cd. rischio "consentito").

Per tale ragione, l'ulteriore obiettivo che si intende perseguire con il Modello è costituito dal fatto che, nel caso in cui il reato presupposto sia stato ugualmente commesso, l'adozione ed efficace attuazione del modello organizzativo fornisce all'ente la possibilità di andare in ogni caso esente da responsabilità e, dunque, dall'applicazione delle sanzioni previste dal decreto, in ragione dell'implementazione da parte dello stesso di tutte le azioni necessarie per elidere il rischio nella soglia di accettabilità.

Infatti, se il reato rilevante è stato commesso da un "soggetto apicale", l'ente non risponde delle conseguenze del reato se prova che:

- ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di Vigilanza, abbreviato "OdV" – si veda infra par. 4 in questa stessa Parte Generale);
- il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati modelli di organizzazione e di gestione) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo quanto previsto dal Decreto al comma 2 dell'art. 6, i modelli di organizzazione e di gestione, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, per essere "efficaci" devono rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle misure ivi indicate;
- 6) soddisfare i requisiti di cui dall'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue modifiche (c.d. "Testo unico per la salute e sicurezza dei lavoratori").

Per quanto concerne invece i reati commessi dai "soggetti sottoposti", l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza incombenti su uno o più soggetti in posizione apicale.

Tuttavia, l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed "effettivamente" attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello 231, Il Decreto richiede:

1. una verifica periodica del rispetto delle prescrizioni contenute nel MOGC e la modifica dello stesso, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti all'interno dell'organizzazione o, ancora, nell'attività dell'ente o vi siano state modifiche legislative rilevanti;
2. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel MOGC.

2.5.1 Il modello quale esimente con riferimento specifico alla disciplina del whistleblowing

Il *whistleblowing* è un istituto di origine anglosassone attraverso il quale dipendenti pubblici o privati segnalano a specifici individui o organismi di avere il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di illeciti o irregolarità, commesse da altri soggetti afferenti ad una determinata organizzazione.

Il principio di fondo è che tali soggetti sono i primi che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio, che possono segnalare tempestivamente all'organizzazione, affinché questa si adoperi e possa agire in via preventiva per scongiurare la commissione dell'illecito ed i conseguenti danni all'organizzazione stessa o a terzi.

L'istituto consente così di contrastare la commissione di reati o gravi irregolarità e contribuire a diffondere la cultura della legalità e dell'etica all'interno della società.

Alla luce della *ratio* dell'istituto, in via generale, è possibile definire la segnalazione come: *"La comunicazione del ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di illeciti o irregolarità, o comportamenti pericolosi commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazioni che possano recare un danno all'organizzazione stessa e/o a terzi"*.

Per l'effetto, sempre in via generale, il segnalante può essere un soggetto legato ad una determinata organizzazione da un contratto di lavoro, di consulenza, di appalto, di tirocinio o stage, di studio, ecc., che essendo a conoscenza di un illecito o irregolarità su un luogo di lavoro, decide di segnalarla

ad un organismo specificamente deputato al compito di ricevere, verificare e gestire la già menzionata segnalazione, e che, per questa ragione, è esposto al rischio di comportamenti ritorsivi. L'istituto è stato inserito all'interno della disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001, ad opera della legge n. 179/2017 concernente "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" pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291/2017.

Con specifico riguardo al settore privato, la novella è intervenuta inserendo all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, il nuovo comma 2-bis secondo cui *"i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 devono prevedere l'attivazione di uno o più canali informativi atti a consentire la segnalazione di condotte illecite o la violazione del modello. Tali canali devono garantire la riservatezza del segnalante; nonché, in osservanza della disciplina a tutela del Whistleblowing di cui al D. Lgs. 165/2001, un canale "alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante"*.

Il modello deve, inoltre, prevedere il divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; nonché la previsione di sanzioni a carico del responsabile delle condotte poste in essere ai danni del segnalante, nonché a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (il tema delle sanzioni sarà analizzato più avanti nel relativo paragrafo).

L'art. 6, co. 2-bis, del D. Lgs. 231/2001 circoscrive tuttavia l'applicazione della disciplina sia con riferimento all'oggetto, limitato alla commissione dei reati presupposto di cui al decreto 231, che alle inosservanze delle relative procedure previste dal Modello organizzativo; sia con riferimento alla categoria dei soggetti segnalanti tutelati dalle cautele di cui al co. 2-bis, individuati esclusivamente nei soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lettere a) e b) (ovvero tutti coloro che all'interno dell'azienda rivestano funzioni apicali o siano sottoposti alla loro direzione e vigilanza); sia con riferimento alle caratteristiche della segnalazione che deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

Ovviamente, nulla impedisce che il modello possa prevedere una applicazione più estesa della citata disciplina, anzi, tale estensione, risulta preferibile alla luce del contenuto della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 1937/19 del 23 ottobre 19.

Con l'art. 13 della legge n. 127 del 4 agosto 2022, il Governo è stato delegato ad adottare il decreto legislativo per recepire la suindicata direttiva coordinandola con la disciplina vigente ed in modo tale da assicurare comunque "il massimo livello di protezione e tutela dei medesimi soggetti".

In attuazione della delega il Consiglio dei ministri ha approvato in via definitiva il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*.

La nuova normativa modifica la disciplina nazionale previgente racchiudendo in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano irregolarità o violazioni normative di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, al fine di garantire il recepimento della Direttiva UE senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

La procedura per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni interne è descritta nella sezione dedicata denominata "Protocollo Whistleblowing" (ALLEGATO C alla Parte Speciale).

In questo contesto, si ricorda che l'Organismo di Vigilanza rimane l'organo deputato a ricevere le segnalazioni relative a violazioni del codice etico e del Modello che possono dare luogo alla commissione dei cd. reati presupposto.

3.

**L'ADOZIONE DEL MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO

L'adozione e attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") di Corgom S.r.l. sono volte a realizzare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo con l'obiettivo di prevenire i reati presupposto della responsabilità di cui al Decreto 231,

In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il Modello si propone:

- ✓ di garantire un adeguato sistema di controllo interno per ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali e Terze Parti;
- ✓ di rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo e tale da comportare sanzioni pecuniarie e interdittive nei confronti dell'azienda, prevedendo, pertanto, un sistema disciplinare interno aziendale per le violazioni delle previsioni contenute nel Modello 231;

- ✓ di essere un importante strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nella misura in cui contribuisce a chiarire che Corgom si ispira a una cultura improntata alla legalità, in quanto ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata dalla Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, in quanto sempre contraria, oltre che alla legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende conformarsi nello svolgimento dell'attività aziendale;
- ✓ di consentire a Corgom S.r.l., grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Lo scopo perseguito da Corgom S.r.l. è dunque la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo per la riduzione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, da realizzarsi attraverso l'individuazione delle Attività Sensibili, dei principi e/o regole di comportamento che devono essere rispettate dai destinatari del Modello, nonché di specifiche procedure, finalizzate a "contenere" il rischio di commissione di reati presupposto.

3.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO DI CORGOM S.R.L.

Con l'adozione del presente documento Corgom S.r.l. ha inteso dotarsi di un Modello idoneo ad escludere la sua (eventuale) responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi sia da soggetti in posizione apicale sia da quelli sottoposti (artt. 6 e 7 Decreto).

Il Modello adottato tiene conto delle specifiche e peculiari caratteristiche della Società e si compone di:

- una **Parte Generale** recante una sintetica disamina della normativa di riferimento, i principi ispiratori e gli elementi caratterizzanti del Modello aggiornato, i criteri di sua adozione e diffusione, il sistema disciplinare, i criteri di gestione delle risorse finanziarie, i tratti essenziali dell'Organismo di Vigilanza ed alcuni dei flussi informativi verso di esso;

- 2 allegati alla parte generale costituiti:

- dall'elenco con relativa descrizione e spiegazione dei reati presupposto dei reati per i quali si è valutata l'esistenza del rischio di reato;

- dal codice etico;

- una **Parte dedicata all'attività di risk assesment** che comprende: la mappatura delle aree/processi/attività a rischio (cd. "processi sensibili") e la conseguente individuazione dei reati presupposto a questi connessi, nonché l'illustrazione dei criteri di valutazione utilizzati;
- **la Parte speciale** suddivisa a sua volta in sezioni dedicate alla prevenzione delle differenti famiglie di reato rispetto, alle quali all'esito dell'attività di analisi dei rischi, si è ritenuto sussistere il rischio di commissione dei relativi reati presupposto.

Nelle singole sezioni della Parte speciale:

- è stata ulteriormente approfondita l'attività di analisi dei rischi;
 - sono stati individuati i processi aziendali sensibili e le relative funzioni interessate rispetto alla famiglia di reati presupposto oggetto della singola sezione di parte speciale, anche con l'esplicitazione di esempi delle condotte illecite che potrebbero essere poste in essere;
 - le regole di comportamento ed i principi di controllo di carattere generale predisposti dall'ente;
 - gli specifici flussi informativi verso l'OdV.
-
- **il Protocollo Whistleblowing per la gestione delle segnalazioni interne.**

3.3 CRITERI DI REDAZIONE DEL MODELLO

I modelli di organizzazione gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. 231, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La stesura del presente Modello tiene conto e si conforma ai seguenti documenti di indirizzo:

- ✓ Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza – Vol. III aggiornata nel 2020;
- ✓ Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di giugno 2021;
- ✓ *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione d. lgs. 231/01”* del dicembre 2018 elaborati da CNF, Confindustria, ABI, CNDCEC.

Si descrivono di seguito, sommariamente, le principali fasi in cui si è articolato lo sviluppo del sistema esimente che ha portato alla predisposizione e successiva attuazione del presente Modello di Organizzazione:

- I. **Identificazione dei Processi Sensibili:** nella prima fase di sviluppo del progetto si è proceduto ad una approfondita analisi di tutti i processi aziendali con il preciso intento di definirne quelli sensibili, ossia esposti ai possibili reati presupposto della responsabilità di cui al D. lgs. n. 231/01. È stata esaminata la documentazione aziendale, analizzata l’interazione tra i diversi processi gestionali e realizzata un’analisi dei singoli processi attraverso una serie di interviste con il personale impiegato nella Società. È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività della Società, allo scopo di verificare l’esistenza di eventuali situazioni di rischio e le relative cause.
- II. **Effettuazione della “gap analysis”:** identificate le aree aziendali sensibili sono stati associati, ad ogni processo analizzato, i reati che astrattamente possono verificarsi in conseguenza di determinati comportamenti illeciti, misurando la loro gravità in relazione alla probabilità di accadimento degli stessi e all’entità del loro impatto sulla Società. Per “impatto” si è inteso far riferimento all’entità della sanzione che la Società rischia di vedersi comminata in conseguenza della commissione di uno o più reati considerati. Nella valutazione e

conseguente definizione del “Rischio Rilevato” si è tenuto poi conto della frequenza del processo aziendale nel cui ambito può verificarsi il reato, i precedenti di contesto e specifici, la facilità della condotta illecita (misurata in funzione della tipologia della fattispecie astratta e di alcuni presidi di controllo esistenti), il possibile vantaggio conseguente al reato;

- III. **Adeguamento del sistema di controllo esistente:** effettuata la fotografia dell’organizzazione aziendale (controlli e procedure esistenti in relazione ai processi sensibili) ed in relazione alle espresse finalità previste dal Decreto, sono state definite le opportune azioni di miglioramento da apportare all’attuale sistema di gestione e controllo aziendale al fine di allinearli ai requisiti di cui al D.lgs. n. 231/01. Si è, di conseguenza, proceduto all’adeguamento delle procedure esistenti e alla definizione dei nuovi protocolli necessari per assicurare il rispetto dei requisiti richiesti dal Decreto.

In termini generali i protocolli operativi necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato sono caratterizzati da:

➤ **Conferimento di deleghe**

In particolare, la *delega* costituisce un atto interno di attribuzione di funzioni, compiti e responsabilità. In rapporto strettamente connesso alla delega si colloca il potere autorizzativo.

I poteri sono strettamente connessi e coerenti alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate e circoscritti, ove opportuno, a specifici limiti di valore.

L’attribuzione di deleghe e poteri deve rispondere ai seguenti principi inderogabili:

- definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento, aggiornamento e revoca delle deleghe;
- tracciabilità e archiviazione di tutta la documentazione relativa a deleghe conferite e relative variazioni;
- monitoraggio periodico dell’adeguatezza del Sistema dei Poteri e relativo aggiornamento, avuto riguardo alla eventuale evoluzione dell’attività della Società.

➤ **Segregazione**

Lo svolgimento delle Attività Sensibili deve fondarsi sul principio della segregazione delle funzioni: la separazione dei compiti deve essere assicurata dall'intervento di più soggetti all'interno di un medesimo processo (distinguendo per quanto possibile chi cura gli atti propedeutici ad assumere una decisione, chi adotta o autorizza la decisione, chi la esegue). Ove la separazione dei compiti non possa essere pienamente garantita sono previsti controlli compensativi.

➤ **Tracciabilità e archiviazione**

Tutte le Attività Sensibili devono essere organizzate in modo da assicurare la tracciabilità documentale e la verificabilità *ex post* di ciascun passaggio rilevante del processo, nonché la corretta e documentata archiviazione e conservazione della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo, per mezzo di supporti informatici e/o cartacei.

➤ **Fasi di controllo interno**

La società adotta sistema di controlli interni (SCI) inseriti nell'ambito dei processi aziendali e costituiti da attività di monitoraggio, rendicontazione, reportistica, ecc.

➤ **Sistema di gestione e controllo dei flussi finanziari**

La Società adotta un sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari che garantisce:

- la pluralità dei soggetti coinvolti siano richiesti, autorizzati, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti;
- controlli interni capaci di rilevare situazioni di criticità attraverso un sistema di monitoraggio e di *reporting*.

Il compito di verificare la costante applicazione dei principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi nonché del Modello, è dalla SOCIETA' demandata all'OdV ed ai Responsabili delle differenti aree operative e da questi eventualmente ai diretti collaboratori; ciò anche attraverso la predisposizione di specifici e, ove possibile, continuativi flussi informativi.

A tal fine, detti Responsabili dovranno operare con l'OdV, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

3.4 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono a tutte le persone che fanno parte dell'organizzazione di Corgom e in particolare:

- (a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- (b) alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- (c) a tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra, compresi eventuali lavoratori a contratto che saranno assunti tramite agenzie interinali autorizzate, gli stagisti e figure similari che sono considerati Dipendenti ai fini del presente Modello (es. lavoratori somministrati, interinali, distaccati).

Inoltre, i principi di comportamento contenuti nel Modello e alcune regole specifiche si applicano anche ai **terzi** che svolgono la loro attività fornendo beni e/o prestando servizi anche nell'interesse della Società e in relazione alle Attività Sensibili disciplinate dal presente Modello.

Rientrano nell'ambito dei "Terzi" anche i consulenti, gli appaltatori, i fornitori, gli eventuali intermediari e/o agenti e i Partner che svolgano la loro attività nell'interesse della Società e in relazione ad una o più Attività Sensibili.

Per questa ultima categoria di soggetti l'obbligo di rispetto di quanto previsto nel presente Modello viene assicurata indirettamente attribuendo forza cogente al rispetto dei principi del codice etico o del MOGC attraverso la previsione che il mancato rispetto dei principi di carattere generale in esso contenuti è causa di risoluzione del contratto e fonte di responsabilità sia di tipo contrattuale che extracontrattuale, o eventualmente motivo per l'applicazione di penali contrattualmente previste.

A tal fine la Società ritiene che la violazione di quanto previsto nel Modello 231 tendenzialmente sia idonea a costituire violazione dei principi previsti dal codice etico di integrità e correttezza professionale, trasparenza e diligenza, legalità, cultura del controllo, nonché degli ulteriori principi rilevanti in dipendenza della tipologia di violazione commessa.

3.5 ADOZIONE DEL MODELLO ED ADOZIONE E FUNZIONE DEL CODICE ETICO

3.5.1. Modalità di adozione del Modello

Il presente Modello, è stato formalmente adottato dall'AU della Società con delibera del 10-07-2025

A seguito di tale adozione formale, il Modello diviene regola imperativa per la Corgom, e quindi, nello specifico, dei Destinatari del Modello stesso.

Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare.

L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello è soggetto ad azione disciplinare, in ottemperanza da quanto previsto e disciplinato dal Sistema disciplinare (vedi, infra § 4). I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza al principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D.lgs. 231/2001, nella sua parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite la pubblicazione sul sito internet dell'azienda (www.corgom.it).

3.5.2. Adozione e funzione del Codice Etico

Contestualmente all'adozione del Modello aggiornato, la Società ha anche formalmente adottato il Codice Etico, che nel costituire parte integrante del presente Modello, sintetizza i principi di legalità e, più in generale, di correttezza ai quali si uniforma nello svolgimento di tutte le sue attività e nelle sue relazioni (interne ed esterne).

Il Codice rappresenta il riferimento costante dei comportamenti da adottare nell'operatività, in ogni scelta e decisione. Pertanto, il Modello e ogni procedura interna si ispira ad esso.

Corgom si è sempre prefissa di improntare la propria attività al più rigoroso rispetto, non soltanto delle leggi e di ogni altra disciplina normativa applicabile, ma altresì dei principi etici coerenti alla sua natura istituzionale ed ai suoi scopi statutari, nonché dei principi di deontologia professionale. Perciò, indipendentemente da quanto è prescritto dal Decreto, il Codice Etico ha la funzione di compendiare la "carta dei valori" e di indicare i canoni di comportamento strumentali alla loro attuazione, costituendo il criterio di orientamento dell'attività quotidiana per tutti coloro che operano nell'interesse della Società.

In estrema sintesi, il Codice Etico definisce una serie di principi di "deontologia aziendale" che Corgom riconosce come propri e rispetto ai quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, sia da parte di tutti coloro che cooperano con esse nel perseguimento degli obiettivi di *business*.

I dettami del Codice Etico contribuiscono altresì a prevenire i reati e perciò, per quanto di ragione, sono qui intesi come un complemento dei protocolli e delle procedure aziendali e, come tali, applicati ai Destinatari del Modello. Perciò nei confronti di questi ultimi, anche l'inosservanza dei canoni di comportamento del Codice Etico sarà sanzionabile secondo le previsioni del Sistema Disciplinare (di cui al par. 4) di volta in volta a loro applicabili.

I principi su cui si basa il Codice Etico, con particolare riferimento a quanto attiene al Modello, sono:

- legalità;
- correttezza;
- conflitto di interessi;
- riservatezza e informazioni privilegiate;
- trasparenza e completezza dell'informazione;
- intelligenza artificiale;

- trasparenza delle scritture contabili e rispetto delle procedure;
- contrasto ai fenomeni di riciclaggio, ricettazione e autoriciclaggio;
- tutela della persona, della salute e della sicurezza;
- tutela dell'ambiente;
- prevenzione della corruzione;
- cultura del controllo interno per la gestione dei rischi.

3.6 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

La formazione del personale, gestita dalla Società in cooperazione con l'OdV, intende far conoscere in maniera adeguata il Modello adottato da Corgom e di sostenere efficacemente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili.

Il livello di conoscenza è parametrato, con differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

A tale riguardo periodicamente sarà predisposto, con la collaborazione dell'OdV, un piano di formazione che tenga in considerazione:

- ✓ i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo;
- ✓ i contenuti pertinenti in relazione ai destinatari;
- ✓ gli strumenti di erogazione (lezioni in presenza o a distanza, questionari di verifica ecc.);
- ✓ specifiche esigenze emerse in relazione a specifiche operatività aziendali.

La formazione predisposta per i Dipendenti deve avere frequenza obbligatoria e l'OdV della Società supervisiona tale attività potendo integrare l'attività realizzata.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte dei Dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata secondo il sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere verifiche periodiche sul livello di conoscenza, del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative, da parte dei Dipendenti.

Per i soggetti "terzi", al momento della stipula del relativo contratto, anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società.

Corgom S.r.l. si impegna a dare adeguata diffusione al Modello 231 e al Codice Etico, sia mediante la loro pubblicazione sul sito aziendale, sia attraverso la possibilità di libera consultazione di una copia cartacea, conservata presso l'ufficio dell'OdV, in modo da:

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Corgom, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito, perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti della Società;
- evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui Corgom intende attenersi nella conduzione dei propri affari.

3.7 AGGIORNAMENTO/REVISIONE DEL MODELLO

L'adozione del Modello, come detto, costituisce responsabilità dell'organo amministrativo della Società.

Le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del presente MOGC sono rimesse, pertanto, alla competenza dell'organo amministrativo di Corgom S.r.l. attraverso una delibera emessa secondo le modalità previste per l'adozione del Modello stesso.

L'attività di aggiornamento, intesa come integrazione o come cambiamento, è finalizzata a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello in merito alla sua funzione preventiva dei reati previsti come presupposto della responsabilità dal Decreto.

La commissione dei reati presupposto impone all'organo amministrativo una specifica valutazione in ordine alla necessità di un aggiornamento/modifica del MOGC adottato.

È peraltro riconosciuta all'organo amministrativo la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere non sostanziale.

In entrambe le ipotesi, le suddette modifiche dovranno essere preventivamente sottoposte all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV, nell'ambito dei poteri conferiti dall'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del D.lgs. 231/2001, è responsabile di sottoporre agli amministratori proposte di aggiornamento e adeguamento del presente Modello.

Le procedure operative adottate dal presente MOGC sono modificate dalle competenti funzioni aziendali, qualora risultino inefficaci ai fini della corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti dovranno modificare o integrare le procedure al fine di rendere effettiva qualsiasi revisione del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto informato dell'aggiornamento delle procedure esistenti e dell'attuazione di quelle nuove.

Tra le modifiche del Modello si intendono ricomprese quelle conseguenti a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove aree a rischio/attività sensibili e processi strumentali/funzionali alla commissione del reato, connessi allo svolgimento di nuove attività parte di Corgom o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul MOGC;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'OdV a seguito delle periodiche attività di verifica.



Costituiscono, in ogni caso, modifiche sostanziali quelle che incidono sulla composizione, sulla durata in carica e sull'operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché sulle regole del sistema sanzionatorio.

4.

IL SISTEMA DISCIPLINARE DEL MODELLO

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE DEL MODELLO

4.1 CONSIDERAZIONI GENERALI

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la

necessaria predisposizione di “*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”, affinché il Modello 231 possa ritenersi **efficacemente attuato**.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello e nel Codice Etico, dunque, costituisce una condizione necessaria per garantire l’efficace attuazione del Modello stesso, nonché un presupposto imprescindibile per consentire a Corgom S.r.l., in caso di procedimento penale per l’applicazione delle sanzioni di cui al D.lgs. 231/2001, di beneficiare dell’esimente della responsabilità amministrativa da reato.

Il sistema disciplinare, pertanto, ha lo scopo di contribuire:

- (i) all’efficacia del Modello stesso;
- (ii) all’efficacia dell’azione di controllo dell’Organismo di Vigilanza.

L’applicazione del sistema disciplinare, peraltro, prescinde ed è autonoma rispetto allo svolgimento e all’esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l’Autorità giudiziaria competente, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i Destinatari, indipendentemente dall’effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento posto in essere.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello costituisce:

- se posta in essere dai lavoratori dipendenti a qualsiasi titolo di Corgom S.r.l e, pertanto, anche i Dirigenti, un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli articoli 2104 e 2106 c.c.;
- se posta in essere dagli altri Destinatari del Modello (amministratori, sindaci, collaboratori, ecc.), una lesione del rapporto fiduciario con l’azienda ed integra un illecito disciplinare sanzionabile.

Il presente Sistema Disciplinare verrà applicato nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste dalla contrattazione collettiva. Esso ha natura interna alla società, posto

che intende aggiungere ulteriori prescrizioni rispetto a quelle contenute nelle norme di legge o di regolamento vigenti.

Il presente Sistema Disciplinare è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei Destinatari di seguito individuati.

4.2 LE CONDOTTE SANZIONABILI

Costituiscono condotte sanzionabili le azioni (o omissioni) e i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo di Corgom.

Per violazioni al Modello devono intendersi anche le violazioni dei divieti, degli obblighi, dei protocolli, delle norme aziendali che ne fanno parte integrante e, segnatamente, anche le violazioni del Codice Etico.

Costituiscono altresì violazioni del Modello le condotte, ivi comprese quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza.

Oggetto delle sanzioni sono tanto le violazioni del Modello commesse da soggetti in posizione apicale, poiché titolari di poteri di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente, ovvero titolari del potere anche solo di fatto di gestione e controllo dell'ente; quanto le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o comunque operanti in nome e per conto della società.

Le categorie generali delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto, sono le seguenti:

- 1. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di scarso rilievo e limitata gravità** (esempio, inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli, etc.);
- 2. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità**, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;

3. **infrazioni del Modello e/o del Codice Etico, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti**, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
4. **infrazioni del Modello e/o del Codice Etico dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti** indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;
5. **infrazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto;**
6. **infrazione del modello e/o del Codice Etico con riferimento alla violazione del divieto di atti di ritorsione o comportamenti discriminatori (cd. *anti-retaliation*)**, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto autore di segnalazioni di comportamenti illeciti o di violazione del Modello;
7. **infrazione del Modello e/o del Codice Etico con riferimento all'inosservanza di prescrizioni operative tese a garantire la riservatezza delle segnalazioni;**
8. **violazione delle regole e di tutti i principi contenuta nel "Protocollo Whistleblowing"** e posti a tutela della riservatezza del segnalante ed a garanzia del rispetto del divieto di ritorsione nei confronti di tutti i soggetti individuati dal suindicato protocollo e più in generale dal d.lgs. 24/23;
9. **infrazioni del Modello o del Codice Etico con riferimento alla segnalazione di illeciti o di inosservanza del modello risultate infondate ed effettuate con dolo o colpa grave;**
10. **ripetuta mancata partecipazione, non adeguatamente motivata, alla formazione relativa al Modello 231 e al Codice Etico;**
11. **mancata collaborazione, quando richiesta, con l'Organismo di Vigilanza;**

A tali categorie di illeciti/infrazioni cd. disciplinari, saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti, in funzione della natura del rapporto in modo proporzionale a:

- a) gravità della violazione/infrazione e/o del fatto commesso;
- b) natura e intensità dell'elemento soggettivo;

- c) eventuale recidiva ovvero, comunque, esistenza di episodi pregressi;
- d) ruolo aziendale, mansioni e qualifica dell'autore;
- e) grado di fiducia correlato alle funzioni assegnate all'autore;
- f) ogni altra circostanza concreta ritenuta rilevante.

In ogni caso, devono qui intendersi richiamate integralmente le norme sostanziali e di procedura applicativa contenute nel C.C.N.L. applicato nei confronti di coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (a prescindere dalla durata) onde mutuare il relativo sistema disciplinare, anche per sanzionare le infrazioni nelle quali essi dovessero incorrere per le violazioni ai protocolli prevenzionali contenuti nel presente Modello .

Corgom S.r.l. si adopera allo scopo di ottemperare scrupolosamente alle diverse prescrizioni imposte in materia di sicurezza sul lavoro nei confronti dei propri lavoratori.

Per tali ragioni, per quanto concerne il Datore di Lavoro, gli eventuali Dirigenti, ed i Preposti nei loro confronti potranno essere applicate sanzioni per le finalità di cui al Decreto, a prescindere dalla rilevanza (anche penale) delle condotte attive o omissive da essi poste in essere, quali ad esempio, per:

- la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi lavorativi per la sicurezza e la salute dei dipendenti nei luoghi di lavoro e la programmazione delle misure di prevenzione conseguenti;
- la mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge è relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, eventuali agenti chimici, fisici biologici;
- la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
- il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure delle strutture di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

- la mancata acquisizione documenti certificazioni obbligatorie di legge;
- la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, della provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza posto a tutela del segnalante.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

4.3 SANZIONI DISCIPLINARI A CARICO DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)

Nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) – essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei Lavoratori"), il sistema disciplinare previsto e richiesto dall'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto, ricalca tale modello preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni; di tal che, in ragione dell'essere, i lavoratori subordinati della Società, Destinatari del presente Modello e del Codice Etico, essi saranno soggetti, anche per le violazioni di tali documenti (e dei documenti aziendali collegati), al sistema sanzionatorio esistente sulla scorta del C.C.N.L. *pro tempore* vigente ed applicato.

Dato che il Modello ed il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (*ex art. 2104 c.c.*) il mancato rispetto degli stessi costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (*ex art. 2106 c.c.*), oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati alla Società.

Le sanzioni astrattamente irrogabili sono le seguenti:

- a) rimprovero verbale;

- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento disciplinare per mancanze (art. 225, numero 5 del CCNL applicato).

Relativamente alle infrazioni descritti dai numeri 4 a 8 del paragrafo 4.2, in considerazione della loro gravità, le sanzioni astrattamente irrogabili sono quelle di cui alle lettere b, c, d, e.

L'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

4.4 SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Nei confronti dei dirigenti (compresi in particolare quelli apicali), pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc*, Corgom S.r.l. – in ossequio alla recentemente riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori" ha ritenuto di estendere il modello sanzionatorio sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale.

Così – ferma l'eventuale azione risarcitoria – le sanzioni applicabili ai dirigenti della Società, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate, nelle seguenti:

- f) rimprovero verbale;
- g) ammonizione scritta;
- h) multa non superiore a 10 ore di retribuzione;
- i) sospensione dal servizio e dalla retribuzione non superiore a 15 giorni;
- j) licenziamento.

Relativamente alle infrazioni descritte dai numeri da 4 a 8 del paragrafo 4.2, in considerazione della loro gravità, le sanzioni astrattamente irrogabili sono quelle di cui alle lettere g, h, i, j.

Per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni sopra indicate troveranno applicazione il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto.

L'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

4.5 MISURE/RIMEDI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In ossequio all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto – a parte l'eventuale esercizio (sempre esperibile) dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure (con espressa finalità sanzionatoria) nei confronti dell'organo amministrativo della società – AU nel caso di Corgom – , in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

l) censura/richiamo formale;

m) misura pecuniaria, da un minimo pari al 10% ad un massimo pari al 50% dell'emolumento riconosciuto su base annuale, ove percepito, ovvero da un minimo di 5 ad un massimo di 20 volte la somma pari al gettone di presenza previsto, da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della Società;

n) revoca di quelle competenze operative il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;

o) revoca dalla carica.

Relativamente alle infrazioni descritte dai numeri da 4 a 8 del paragrafo 4.2, in considerazione della loro gravità, le sanzioni astrattamente irrogabili sono quelle di cui alle lettere m, n, o.

Con la formale adozione del Modello da parte dell'Assemblea dei Soci, l'Amministratore della Società ha preso definitivo atto e piena contezza anche del sistema sanzionatorio di cui sono

destinatari ai fini del Decreto; tuttavia, Corgom potrà rinnovare la diffusione dei contenuti del presente paragrafo, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore, nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto.

La competenza ad applicare le misure nei confronti dell'Amministratore della Società spetta, per la "censura", la "misura pecuniaria", la "revoca delle deleghe" e per la "revoca", all'Assemblea dei Soci.

In tali casi, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, l'Organo competente provvederà ad assegnare all'Amministratore un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura della "revoca dalla carica" sarà comunque applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 c.c..

4.6 MISURE NEI COFRONTI DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI, INTERIALI, DISTACCATI

Come è stato chiarito (*supra*, § 3.4), si ritiene prudenzialmente opportuno far rientrare nel novero dei Destinatari del Modello e del Codice Etico anche il personale che, pur se legato da rapporto di lavoro subordinato con soggetti terzi, risulta stabilmente inserito nell'organizzazione e presta attività lavorativa sotto la direzione e il controllo della Società.

Tra detti soggetti rientrano i lavoratori "somministrati" (cfr. artt. 30 e seguenti D.Lgs. n. 81/2015) e quelli "distaccati" (cfr. art. 30 D.Lgs. n. 276/2003).

Non essendo possibile estendere neppure a costoro – in relazione ai quali il potere disciplinare rimane in capo al datore di lavoro originario – il sistema sanzionatorio previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio, risulta necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni al Modello e/o al Codice Etico che, pur rispettando i principi generali individuati nei paragrafi precedenti, non contrasti con le caratteristiche proprie di tali lavoratori.

Pertanto – a parte l’azione di responsabilità risarcitoria – Corgom, potrà stipulare specifici accordi con l’agenzia di somministrazione e con il datore di lavoro distaccante in cui si prevedrà espressamente, l’attivazione dell’esercizio del loro potere disciplinare nei confronti del lavoratore somministrato o distaccato, a fronte del mancato rispetto delle previsioni di cui al Modello e al Codice Etico (nonché di quelle contenute nei documenti aziendali correlati) ed a semplice richiesta della Società.

L’iter disciplinare e le sanzioni irrogabili saranno quelli previsti nella fonte collettiva applicata dal datore di lavoro originario.

In ogni caso, all’atto del suo inserimento presso la Società:

- l’agenzia somministrante o il distaccante dovranno informare il lavoratore dell’esistenza del Modello e del Codice Etico;
- il lavoratore riceverà copia del Modello e del Codice Etico (o sarà messo in condizione di conoscere detti documenti con modalità alternative, ma parimenti efficaci) e sottoscriverà quindi apposita dichiarazione dando atto dell’intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, dell’integrale conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti, con conseguente impegno ad osservarli nello svolgimento della propria attività.

4.7 MISURE NEI CONFRONTI DL COLLEGIO SINDACALE

In ossequio all’art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto – a parte l’eventuale esercizio dell’azione di responsabilità risarcitoria – le misure eventualmente applicabili ai Componenti del Collegio Sindacale, secondo i criteri di cui ai precedenti paragrafi, sono individuate in:

p) censura/richiamo formale;

q) revoca della carica.

Alla notizia di qualsiasi violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento contenute nel Modello e nel Codice Etico (ovvero nei documenti aziendali correlati) da parte di un componente

del Collegio Sindacale, l'OdV, ove ne abbia per primo o esclusivamente contezza, deve tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo.

La competenza ad irrogare le sanzioni nei confronti dei sindaci spetta all'Assemblea dei Soci, nel rispetto del contraddittorio, nonché dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni, come sopra previsto.

La Società provvede a dare adeguata divulgazione del presente sistema sanzionatorio per i Sindaci, con modalità che ne garantiscano la conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi.

4.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

Per la violazione del codice etico e delle disposizioni del Modello 231 loro riferibili da parte di terzi destinatari si applicano le seguenti sanzioni:

- r) diffida al puntuale rispetto del codice etico, pena la sospensione del rapporto negoziale o la sua risoluzione;
- s) l'applicazione di penali se previste nel contratto;
- t) la risoluzione immediata del rapporto negoziale.

Relativamente alle infrazioni descritti dai numeri da 4 a 8 del paragrafo 4.2, in considerazione della loro gravità, le sanzioni astrattamente irrogabili sono quelle di cui alle lettere s) e t).

4.9 PRESUPPOSTI, MISURE/SANZIONI AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 2-BIS, LETT. D), D. LGS. 231/01

Sulla base di quanto disposto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante *“Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (c.d. Legge Whistleblowing), che ha modificato l'art. 6, comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001, inserendo il nuovo comma 2-bis.

Tale disposizione, alla lettera d), stabilisce che il modello deve prevedere: “*nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*”.

Il presente Modello, come anche il Codice Etico di Corgom, sanzionano i seguenti comportamenti:

- la messa in atto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di colui che effettua segnalazioni di condotte illecite o inerenti a violazioni del Modello organizzativo (c.d. *whistleblower*);
- l’effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio e di intenzionale strumentalizzazione del regolamento interno sulle segnalazioni.

Il protocollo *Whistleblowing*, che costituisce parte integrante del presente Modello organizzativo, ha ad oggetto le sole ipotesi di segnalazione interna, così come individuate nel decreto legislativo numero 24 del 10 marzo 23.

Ai fini dell’applicazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti si rinvia integralmente a quanto previsto al paragrafo 4.3. Relativamente alle sanzioni nei confronti dei dirigenti si rinvia a quanto previsto dal paragrafo 4.4. Per le sanzioni agli amministratori si rinvia al paragrafo 4.5. Per le misure nei confronti del Collegio sindacale si rinvia al par. 4.7, che deve ritenersi applicabile anche con riferimento alle misure nei confronti dell’O.d.V..

La descrizione della procedura di segnalazione, e di gestione della stessa, inclusi i meccanismi posti a tutela del segnalante, sono analizzati più in dettaglio nel protocollo *Whistleblowing*.

4.10 PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Ai sensi dell’art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il disciplinare che prevede il sistema sanzionatorio descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all’interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni spetteranno, nei limiti della rispettiva competenza, all'Amministratore Unico e alla Dirigenza Aziendale.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a difesa.

Il lavoratore, entro i 5 giorni successivi alla contestazione aziendale, potrà addurre le proprie giustificazioni anche mediante l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora l'azienda non commini il provvedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono state rese le giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte.

Nel caso non vengano presentate le giustificazioni, il termine di 30 giorni decorre dalla scadenza del termine di 5 giorni previsto dal capoverso precedente.

La comunicazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge 604 del 15 luglio 1966, conformemente all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il licenziamento potrà essere irrogato allorché le violazioni delle misure del MOGC o del Codice Etico abbia anche determinato una mancanza prevista dai vigenti CCNL.

5.

**L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)
DELLA SOCIETÀ**

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) DELLA SOCIETÀ

5.1 CARATTERISTICHE, FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

L'art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa da reato, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento [sia] (...) affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”* e che questo Organismo di Vigilanza eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi di Corgom S.r.l., riferendo – come si dirà – periodicamente all'organo amministrativo, svincolato da ogni rapporto gerarchico con lo stesso amministratore e con i singoli responsabili delle funzioni o con la Direzione.

Tale compito è, pertanto, un giudizio sull'efficacia del sistema di controllo interno.

Le Linee Guida di Confindustria sollecitano la previsione di un Organismo di Vigilanza (di seguito indicato anche solo come OdV) che abbia una composizione diversa dall'Organo Amministrativo e che sia caratterizzato da:

- ✓ autonomia ed indipendenza gerarchica;
- ✓ onorabilità;
- ✓ professionalità;
- ✓ effettivo potere di verifica e controllo;
- ✓ continuità d'azione.

Corgom S.r.l., in occasione dell'approvazione del presente Modello, ha approvato con delibera del - 10-07-2025 la nomina di un OdV a composizione collegiale e, in particolare, dotato di tre membri, uno interno e due esterni.

La durata della carica ed il compenso dell'OdV, così come il *budget* di spesa assegnato, sono determinati e definiti con atto a parte assunto dall'Amministratore Unico.

I membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in ogni caso in carica oltre il termine fissato nella delibera di nomina fino a quando la Società non abbia provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quella precedente.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti di Corgom S.r.l. e/o Professionisti esterni.

L'organo amministrativo nomina e revoca il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, scelto tra i consulenti esterni. In mancanza di nomina da parte dell'Organo amministrativo, lo stesso verrà eletto dal medesimo Organismo di Vigilanza.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con Corgom S.r.l. decadono immediatamente dall'incarico in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso o di assunzione di una nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

L'organo amministrativo può revocare, con propria delibera, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione all'Organo amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;

- per i componenti legati a Corgom S.r.l. da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

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

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'OdV nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna di Corgom S.r.l., anche non divenuta irrevocabile, ovvero di una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (sentenza di c.d. patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con un preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi all'Organo amministrativo a mezzo di raccomandata A/R o a mezzo pec.

L'OdV provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso all'Organo amministrativo per la relativa presa d'atto.

Costituiscono cause di ineleggibilità a membro dell'Organismo di Vigilanza:

1. l'interdizione, l'assoggettamento all'amministrazione di sostegno o al fallimento;
2. il difetto dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 147-*quinques* del D.Lgs. n. 58/1998;
3. la condanna (anche non passata in giudicato) ovvero ex art. 444 c.p.p.. (cd. "patteggiamento") per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
4. la condanna (anche non passata in giudicato) ovvero ex art. 444 c.p.p.. (cd. "patteggiamento") a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero incapacità ad esercitare uffici direttivi o una professione;
5. la sussistenza di un conflitto di interessi o altre ragioni di incompatibilità.

La nomina viene meno:

- automaticamente, per morte, o grave infermità comportante l'incapacità di attendere ai propri incombeni per un periodo superiore a sei mesi;
- per "rinuncia/dimissioni", da rassegnarsi con un preavviso minimo di 30 giorni;
- per "revoca" *ad nutum* e con preavviso (non superiore a 30 giorni);
- con effetto immediato per condotta gravemente non conforme ai compiti e/o doveri che dalla qualifica di membro dell'OdV;
- per la sopravvenienza di una causa di ineleggibilità.

In tutti i casi di cessazione dell'incarico, l'Amministratore Unico provvederà tempestivamente alla nuova designazione entro la data della successiva adunanza dell'OdV.

Per il migliore espletamento dei propri compiti, all'OdV dovrà inoltre essere assegnato un *budget* annuale di spesa, di cui può eventualmente e liberamente disporre, salvo obbligo di rendiconto. Il *budget* può essere integrato in seguito a motivata richiesta da parte dell'OdV.

5.1.1. Autonomia, indipendenza e professionalità

I Componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra coloro che possono ragionevolmente garantire il rispetto, in particolare, dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità. Ai requisiti in commento è infatti riconosciuta particolare importanza dalla Società e ne viene assicurato il rispetto mediante:

- la fissazione di una linea di riporto diretto dell'OdV all'Organo Amministrativo della Società;
- il conferimento di poteri di autoregolamentazione della propria attività, fermo, per quanto di ragione, il controllo *ex post* da parte della Società;
- l'attribuzione di autonomi poteri di spesa, attraverso l'assegnazione di un *budget* annuale;
- la scelta del Componente viene operata dalla Società in modo da favorire la competenza giuridica con riferimento alle materie rilevanti ai fini del Decreto e previa verifica del profilo professionale, anche attraverso la disamina dei *curricula* dei candidati.

Particolare importanza assume il requisito dell'autonomia e indipendenza.

L'autonomia e l'indipendenza vanno intese in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e che abbia possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

In particolare, tale requisito è assicurato dall'obbligo, in capo all'organo amministrativo, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, eventuali trasferte, etc.).

L'indipendenza presuppone inoltre che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'OdV:

1. non devono rivestire o aver rivestito il ruolo di amministratore;
2. non devono risultare titolari, anche indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;
3. se esterni alla Società, non devono intrattenere – direttamente o indirettamente – con la Società, né con società da essa controllate o ad essa collegate relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
4. non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare dell'organo amministrativo.

Diversamente, il requisito della professionalità, ai fini di svolgere il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza, si ritiene soddisfatto in presenza di un CV, quantomeno di uno dei membri, caratterizzato competenze specifiche in ambito 231.

5.1.2. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura interna alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Adeguate informative sul possesso dei requisiti sopra indicati sarà fornita all'Amministratore Unico al momento della nomina dei componenti dell'OdV, insieme con il *curriculum vitae* degli interessati.

5.1.3. Funzioni e compiti

All'OdV è affidato il compito di vigilare continuativamente sulla concreta attuazione, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello anche in relazione all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati nonché sull'osservanza dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta periodicamente anche l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni (dell'ente e/o normative).

All'OdV risultano quindi affidate almeno le seguenti attività:

- ✓ vigilare sull'effettività/osservanza del Modello: ossia verificare che i comportamenti posti in essere all'interno della Società siano conformi ai contenuti del Modello e al Codice Etico;
- ✓ verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi di condotte suscettibili sotto le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto;
- ✓ proporre gli aggiornamenti al Modello, al fine di adeguarne il contenuto alle eventuali modifiche della struttura aziendale, dei processi operativi della Società, nonché alle novità legislative etc.;
- ✓ raccogliere informazioni e condurre indagini in merito alle (anche soltanto possibili) violazioni del Modello, sia a fronte di eventuali segnalazioni esterne, sia come conseguenza dell'attività di vigilanza propria dell'OdV;

- ✓ gestire il processo di analisi e valutazione delle segnalazioni di illecito o di inosservanza del MOGC, comunicandone i risultati agli organi a ciò deputati;
- ✓ vigilare sul rispetto del divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante, segnalando agli organismi competenti le eventuali sue violazioni;
- ✓ promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- ✓ concorrere a definire i programmi di formazione per il personale e il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- ✓ 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, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

Più nel dettaglio, all'OdV è pertanto richiesto di:

- verificare periodicamente i processi aziendali e quindi le aree a rischio reato e l'adeguatezza dei sistemi di controllo; a tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte degli Organi della Società e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reato; tutte le comunicazioni dovranno avvenire per iscritto ed essere appropriatamente registrate ed archiviate;
- effettuare verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello e, in particolare:
 - (i) che il Codice Etico sia conosciuto, applicato e rispettato;
 - (ii) che i protocolli operativi e prevenzionali di cui alle Parte Speciali del Modello, e le relative procedure attuative siano conosciute ed osservate;
 - (iii) che siano adottate tutte le misure atte a tutelare la riservatezza della procedura di segnalazione di illeciti, anche attraverso l'adozione di un canale di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza del segnalante.

- coordinarsi con le funzioni operative della Società per lo svolgimento dei compiti di cui sopra e:
 - (i) per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato; in particolare, le aree operative dovranno comunicare per iscritto nuove attività svolte nei propri ambiti dalla Società non già a conoscenza dell'OdV;
 - (ii) per tenere sotto controllo l'evolvere delle attività e dell'organizzazione della Società, al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - (iii) per meglio assicurare l'attuazione del Modello, attivarsi affinché le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente; detta attività di coordinamento potrà essere eventualmente svolta dall'OdV, su base periodica, attraverso apposite riunioni con i Responsabili delle aree interessate.
- analizzare l'attività aziendale in vista dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio ex D.Lgs. n. 231/2001;
- indicare nella relazione annuale, che l'Organismo è tenuto a redigere, l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere oggetto dell'attività di *reporting*;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- promuovere eventuali iniziative per la formazione inerente al Modello e le relative verifiche;
- per quanto di ragione ed in base a quanto sopra previsto *sub* §§. 3.6 e 3.7, adeguare alla eventuale implementazione delle fattispecie di reato i contenuti del Modello, in uno con l'adeguamento dei protocolli operativi e prevenzionali di riferimento;

- promuovere l'esercizio dell'azione disciplinare, ovvero l'applicazione degli appositi rimedi contrattuali, da parte dell'organo/funzione della Società di volta in volta istituzionalmente competente, siccome sopra specificato (si veda *supra*, § 4), sottoponendo a quest'ultimo l'eventuale notizia di infrazioni del Modello e/o del Codice Etico comunque appresa nell'esercizio e/o a causa delle proprie funzioni.

5.1.4. Poteri dell'OdV

Per lo svolgimento delle sue funzioni ed incombenze, l'OdV:

- dispone di ampia autonomia organizzativa, gestionale ed ispettiva;
- viene dotato di un proprio *budget* di spesa, con obbligo di rendiconto delle spese sostenute, di cui si può avvalere per creare uno specifico staff interno all'OdV, ovvero per nominare propri consulenti e/o ausiliari esterni che, sotto la responsabilità dell'OdV stesso, lo supportino nelle proprie attività;
- può condurre indagini volte all'accertamento di fatti rilevanti per il compimento dei propri doveri e, in tale ambito:
 - (i) richiede ed ottiene informazioni da tutti i Destinatari del Modello e da tutte le funzioni aziendali, rivolgendosi direttamente alle persone fisiche interessate e senza necessità di fare riferimento a livelli gerarchici superiori alle persone con cui entra in contatto;
 - (ii) ha libero e incondizionato accesso a tutti i documenti della Società, salvo l'ovvia osservanza dell'implicito e rigoroso dovere di riservatezza e di tutte le normative di volta in volta applicabili, ad esempio in materia di *privacy* e segreto aziendale.
- può disporre l'effettuazione di "interviste mirate" o "a campione" per accertare la conoscenza – in capo ai Destinatari del Modello – dei protocolli prevenzionali e delle relative procedure, nonché delle problematiche connesse alla responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto;
- nella conduzione di qualsiasi verifica, si può discrezionalmente avvalere del supporto di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, siano ritenute utili o necessarie allo scopo.

Gli incontri con gli Organi e/o i soggetti con cui l'OdV si relaziona devono essere verbalizzati e devono recare la sottoscrizione dell'OdV e dei soggetti che hanno preso parte all' adunanza; gli originali dei verbali devono essere custoditi dall'OdV.

5.1.5. Regole di funzionamento dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare con specifico Regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno bimestralmente;
- le sedute si possono tenere in presenza o da remoto;
- l'Assemblea dei Soci, l'organo amministrativo e l'organo di controllo possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento; l'OdV a sua volta ha la facoltà di richiedere attraverso le funzioni o i soggetti competenti la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le decisioni vengono assunte all'unanimità; qualora non si riesca a raggiungere una decisione unanimemente condivisa, prevale la decisione maggioritaria e ciò viene riportato immediatamente all'Amministratore Unico;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio.

5.2. FLUSSI INFORMATIVI E ALTRE FORME DI CONDIVISIONE NOTIZIE

Ai fini della sua efficace attuazione, il Decreto richiede, tra l'altro, la regolamentazione di **flussi informativi** e, in particolare, che siano previsti *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”* (art. 6 Decreto).

5.2.1. Flussi informativi verso l'OdV

Dovranno essere obbligatoriamente oggetto di specifiche comunicazioni all'OdV:

gli atti notificati alla Società dall'Autorità Giudiziaria penale relativi all'accertamento di uno o più reati tra quelli previsti nel Decreto	Tempestivamente
ogni variazione dell'organigramma/funzionigramma/deleghe della Società relativa alle modifiche delle posizioni apicali e nella ripartizione dei compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Tempestivamente
ogni eventuale variazione della composizione degli Organi societari	Tempestivamente
le deliberazioni assunte dalla Società inerenti le richieste di finanziamenti e/o contributi, erogati dallo Stato e da ogni altro ente pubblico, anche europeo	Tempestivamente
gli accessi ed eventuali verbali di accertamento elevati a carico della Società da qualsiasi Autorità di controllo per violazioni in materia: tributaria, previdenziale/contributiva, ambientale, salute e sicurezza sul lavoro	Tempestivamente
incidenti ambientali	immediatamente
gli esiti di ogni procedimento disciplinare instaurato nei confronti dei dipendenti della SOCIETA' per qualsiasi violazione di carattere disciplinare e/o del Modello e del Codice Etico	Tempestivamente

la richiesta di nuove e strategiche autorizzazioni alla p.a.	Tempestivamente
l'acquisto o cessione di beni con eventuali parti correlate	Tempestivamente
report omaggi/sponsorizzazioni di valore non modico	Annuale
ogni tipo di incidente sul lavoro	Immediatamente
report interni e/o degli enti di certificazione	Tempestivamente
eventuali segnalazioni di comportamenti non in linea con i principi del Modello e Codice etico	Immediatamente rispetto al momento in cui se ne è avuta conoscenza
bilancio e revisioni organi di controllo	Ogni anno
resoconto del collegio sindacale in merito al rispetto degli obblighi di natura tributaria da parte della società	Ogni anno
segnalazione da parte del collegio sindacale di situazioni di criticità rispetto agli obblighi di natura tributaria o di irregolarità nella gestione contabile	Tempestivamente
Eventuali sospetti su operazioni societarie o su capitali irregolari	Tempestivamente
Ogni aggiornamento del DVR	Periodicamente
Segnalazioni criticità da parte dei lavoratori	Immediatamente

Certificazioni di conformità CE di attrezzature, macchine, impianti o documentazione alternativa attestante la conformità normativa	All'acquisto di ogni nuova macchina/impianto
piano di formazione/informazione dei lavoratori ivi compresi quelli con diritto a formazione specifica (dirigenti, preposti, addetti emergenze e primo soccorso etc.);	Annuale
Report attività di formazione erogata ed agli esiti della verifica dell'efficacia	Annuale
Piano emergenza, evacuazione Verifiche manutenzione sistemi antiincendio	Annuale
Casi di malattie professionali	Occasionale

Ulteriori flussi informativi sono previsti nelle singole parti speciali.

L'OdV può adottare canali informativi a sé dedicati (linee telefoniche, caselle email etc.), allo scopo di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni.

Ogni informazione/segnalazione ricevuta sarà conservata dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico e/o cartaceo).

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione garantendone la riservatezza o anonimato, e/o il responsabile della presunta violazione, motivando la ragione dell'eventuale decisione di non promuovere l'azione disciplinare.

L'OdV contrasterà qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

5.2.2. Flussi dall'OdV verso la Società: attività di reporting

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Sono assegnate all'OdV della Società due linee di *reporting*:

1. la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Unico, qualora l'OdV ritenga che una criticità – anche meramente potenziale – debba essere senza indugio comunicata all'organo amministrativo;
2. la seconda, su base periodica annuale, nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale.

Il *report* periodico deve contenere:

- ✓ un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.);
- ✓ la programmazione delle attività previste per l'anno successivo.

Gli incontri con gli organi, cui l'OdV riferisce, devono essere verbalizzati e copie di tali verbali devono essere custodite dall'OdV.

Qualora l'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni di verifica e vigilanza sull'osservanza del Modello e, in particolare, della conoscenza e del rispetto dei protocolli operativi e delle connesse procedure aziendali dovesse constatare violazioni o altre situazioni di non conformità, dovrà tempestivamente inoltrare una segnalazione sotto forma di relazione al Responsabile dell'area ove si è verificata l'incongruità o la violazione, nonché all'Organo Amministrativo della Società, anche tramite la summenzionata relazione annuale, ed ancora ove ritenuto necessario al collegio sindacale.

Rimane fermo il dovere dell'OdV di informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.



L'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale ed ogni altro Organo della Società statutariamente previsto, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV per richiedere informazioni in merito al Modello e alla attività svolta dall'Organismo.