



experience + innovation

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E DI CONTROLLO

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E DI CONTROLLO

Pagina 1 di 25

Revisione: Rev. 01

Data: 27.10.2023

Autore: COGES

File: F:\Archivio Ufficio.Personale\231 DLgs\Modello DLgs231_generale COGES - rev. reati 2023.docx

PARTE GENERALE

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI E MODIFICAZIONI

PREDISPOSTO SECONDO LE INDICAZIONI DELLA CONFINDUSTRIA

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1.	Breve disamina sulla normativa	3
1.2.	Il modello organizzativo come esimente di responsabilità	8
2.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI COGES	10
2.1.	Funzione, principi ispiratori, elaborazione ed approvazione del Modello	10
2.2.	Obiettivi del Modello	10
2.3.	Verifica ed Aggiornamento del Modello	11
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO	12
3.1.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	12
3.2.	Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	12
3.3.	<i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza	15
3.4.	Durata in carica dell'Organismo di Vigilanza e relativo compenso	16
3.5.	Sospensione dall'Organismo di Vigilanza	16
3.6.	Revoca dall'O.d.V.	16
3.7.	Dimissioni da membro dell'O.d.V.	17
3.8.	Convocazione O.d.V.	17
3.9.	Modalità di funzionamento	17
3.10.	Verbalizzazione delle sedute	17
3.11.	Autonomia finanziaria	18
4.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	19
4.1.	Nei confronti dei soggetti in posizione apicale e dei Dipendenti	19
4.2.	Nei confronti dei Consulenti / collaboratori esterni e partner	19
5.	SISTEMA DISCIPLINARE	20
5.1.	Obiettivi del sistema disciplinare	20
5.2.	Struttura del sistema disciplinare:	20
5.2.1	nei confronti dei Dipendenti	20
5.2.2	nei confronti degli Apicali	20
5.2.3	nei confronti degli Amministratori e Sindaci	20
5.2.4	nei confronti di Consulenti e dei Collaboratori esterni	21
5.2.5	nei confronti di partner commerciali e finanziari	21
5.2.6	nei confronti dei Organismo di Vigilanza	21
6	IL CODICE ETICO	22
7	SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI. TUTELA DELL'INFORMATORE (WHISTLEBLOWING POLICY) 22	

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Breve disamina sulla normativa

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità cd. amministrativa, degli enti (con ciò intendendosi anche le imprese, particolarmente in forma di società) per alcuni reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da determinati soggetti ad essa collegati: preposti, dipendenti o anche soggetti in rapporto funzionale con l'ente stesso. Tale responsabilità si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

In particolare, il decreto ha previsto che l'accertamento della responsabilità delle imprese per illeciti amministrativi dipendenti da reato debba avvenire nell'osservanza delle norme richiamate al Capo III del decreto stesso nonché "secondo le disposizioni del codice di procedura penale e del D. Lgs. 28 luglio 1989 n. 271 in quanto compatibili" (Art. 34).

Inoltre all'impresa "si applicano le disposizioni processuali relative all'imputato, in quanto compatibili".

Lo scenario normativo precedente all'introduzione di tale decreto non prevedeva misure sanzionatorie rivolte nei confronti dell'attività d'impresa, con la conseguenza che, nell'ipotesi di un reato commesso da un organo o da un preposto dell'ente si faceva riferimento soltanto alla responsabilità diretta della persona fisica autrice materiale dell'illecito, sempre che quest'ultima risultasse identificabile nonostante il complesso organigramma dell'impresa. Ai fini di un'eventuale responsabilità patrimoniale dell'azienda soccorreva soltanto il combinato disposto di cui all'art. 197 c.p. e all'art. 6 co. 3 della legge 698/81 allorché era prevista in capo alle persone giuridiche un'obbligazione civile in caso di insolvenza del condannato per il pagamento della multa o dell'ammenda, qualora fosse pronunciata condanna per reato contro chi avesse la rappresentanza o l'amministrazione della persona giuridica sempre che la condotta delittuosa avvenisse nell'interesse dell'ente stesso.

Questo assetto normativo cominciava a cedere il passo di fronte ad un'impellente regolamentazione comunitaria che imponeva agli stati membri una legislazione *ad hoc* riguardo la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche distinta e parallela rispetto a quella ascrivibile alle singole persone fisiche titolari di cariche di vertice e di responsabilità in capo all'azienda si è assistito, pertanto, in tempi recenti, anche in Italia al superamento, nella sostanza, del tradizionale principio del *societas delinquere non potest* ritenuto ormai incompatibile con l'evoluzione del diritto in ambito europeo. In considerazione di quanto sopra il legislatore ha introdotto anche nel nostro ordinamento un'autonoma responsabilità dell'ente collettivo derivante da reato, oggi contemplata dal d. lgs. 231/2001.

Nella configurazione data a questa nuova forma di responsabilità, il fatto di reato è sempre quello previsto dalla norma incriminatrice e commesso da una persona fisica. Tuttavia, nel caso in cui la legge esplicitamente preveda per tale reato la responsabilità dell'ente e in concreto questo sia stato commesso nel suo interesse si verifica un illecito amministrativo dipendente dal reato di cui l'ente stesso è responsabile.

L'ambito di applicazione, dal punto di vista soggettivo, è quindi piuttosto vasto: soggetti destinatari della nuova disciplina, secondo il dettato normativo, sono gli enti forniti di personalità giuridica, le società ed associazioni, quest'ultime anche se prive di personalità giuridica.

La *ratio* della riforma, per espressa ammissione del legislatore, è quella di coinvolgere il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, al fine di richiamare i soggetti interessati ad un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale in funzione preventiva.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di 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) 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 fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs.n.231/01

Con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, in novero dei reati 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 delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita

La Legge n. 94 del 15 luglio 2009 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. Infine, 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 gli ultimi mesi del 2021, decreti leggi e Decreti legislativi hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D.Lgs.n.231 ed i relativi Modelli Organizzativi:

- **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 DL n.7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015** ha introdotto modifiche a vari articoli 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.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 l'art.603-bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- **La legge N.236 del 11 dicembre 2016** ha introdotto il reato "di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p."
- **Il D.Lgs.n.38 del 15 marzo 2017** ha inserito il reato "di Istigazione alla corruzione tra privati 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 D.Lgs.n.231/01 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della 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 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva 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 apportate 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” riscrivendo l’articolo 14 del D. Lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ha interessato l’Art.25-septies del D.Lgs231/01 indicando le violazioni che producono l’irrorazione 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 apportate 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 2020** “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 Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell’Art. 640-bis c.p.
- **La Legge n.22 del 09 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. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs231/01) e l’Art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.
- **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 del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01
- **Il D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022** “Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale” ha apportato modifiche all’Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all’Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari), all’inserimento dell’Art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall’Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l’inserimento dell’Art.6 del D.Lgs74/2000 “Tentativo “nel novero dei reati previsti dall’Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.
- **Decreto 3 febbraio 2023** “Determinazione del costo medio per rimpatrio, per l’anno 2023” del lavoratore straniero assunto illegalmente che per l’anno in questione è stato stabilito in euro 2.365.
- **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.

- **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 decreto legislativo 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.
- **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 “ 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)
- **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.Lgs231/01 (Delitti di criminalità organizzata) e la fattispecie dei reati della sezione “Reati transnazionali”
- **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 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.).

Dallo stesso D.L. sono stati interessati gli Artt. 25-octies.1 e 25-undecies con i seguenti provvedimenti:

- L’Art. 25-octies.1 è stato modificato nel testo ed ha assunto la nuova denominazione della rubrica in “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori” ed al suo interno è stato inserito il reato di “Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.)
- L’Art. 25-undecies “Reati ambientali” ha recepito l’Art.255 del D.Lgs 125/2006 (Abbandono di rifiuti) prevedendo la trasformazione da illecito amministrativo a reato contravvenzionale la fattispecie di abbandono di rifiuti con l’innalzamento dell’ammenda attuale. Sono state apportate modifiche agli Artt.452-bis c.p. (Inquinamento ambientale) e 452-quater c.p. (Disastro ambientale)

Le sanzioni previste dalla legge a carico dell'ente responsabile sono:

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

Le sanzioni pecuniarie e la confisca vengono sempre applicate, mentre la sanzione interdittiva e la pubblicazione della sentenza sono previste solo per alcune tipologie di reato.

Sono sanzioni interdittive:

- Interdizione all'esercizio dell'attività;
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni che siano funzionali alla commissione dell'illecito;
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- Esclusione dalle agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tali sanzioni limitano notevolmente la libertà di azione dell'ente e sono generalmente temporanee. Di norma esse vengono irrogate:

- in caso di reiterazione dell'illecito;
- se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità;
- ove vengano evidenziate gravi carenze organizzative.

La normativa in oggetto è applicata, secondo i principi e le procedure del diritto penale, dal Giudice Penale.

Stante l'ampia previsione della legislazione, il regime di responsabilità previsto dalla normativa di cui si tratta, si applica anche a COGES S.p.A. (di seguito anche "COGES" o "Azienda").

1.2. Il modello organizzativo come esimente di responsabilità

E' bene precisare che la responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia posta in essere da soggetti legati all'organizzazione collettiva da relazioni funzionali, classificate dalla legge in due categorie: quella facente capo ai "soggetti in cd. posizione apicale", che comprende pertanto i vertici dell'ente, e quella riguardante "soggetti sottoposti all'altrui direzione". La legge esonera dalla responsabilità l'ente qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

A questo proposito il nuovo Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81/2008, all'art. 30 ben individua la necessità da parte delle imprese dell'adozione di un modello organizzativo avente le caratteristiche previste dal D. Lgs. n.

231/01 ed idoneo a prevenire la commissione di reati conseguenti all'inosservanza della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale", l'esclusione della responsabilità prevede essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- che il modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- che tale modello sia stato attuato "efficacemente prima della commissione del reato".

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma.

Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il cosiddetto "Organismo di Vigilanza o Controllo", di seguito anche "O.d.V.");
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione, e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'ente degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire detti reati.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, di gestione e controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente, per evitare la responsabilità cosiddetta amministrativa dell'ente medesimo.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati dalle singole imprese sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria degli enti che abbiano ottenuto la certificazione di idoneità da parte del Ministero della Giustizia. Le Associazioni di categoria possono infatti predisporre linee guida generali volte a fornire indicazioni e suggerimenti, utili alla predisposizione dei singoli modelli organizzativi e richiederne l'"approvazione" da parte del Ministero della Giustizia. Le maggiori Associazioni di categoria, tra le quali Confindustria - associazione di riferimento per le aziende industriali - hanno già provveduto ad elaborare propri documenti e a comunicarli al Ministero della Giustizia.

Sebbene il decreto legislativo 231 non riconosca espressamente a tali documenti un valore regolamentare vincolante né presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione costituirà un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le Linee Guida sviluppate e pubblicate da Confindustria per le aziende associate divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame - Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI COGES

2.1. Funzione, principi ispiratori, elaborazione ed approvazione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti solo una facoltà, COGES si è determinata nel procedere all'elaborazione e costruzione del presente Modello, al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi del/degli Azionista/i (di seguito anche "Azionisti"), degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme.

COGES ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine la direzione aziendale, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali nonché di professionisti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura dei processi a rischio**).
- Verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed identificazione delle azioni di miglioramento, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **gap analysis**), nella predisposizione del modello, di importanza centrale è stata, quindi, l'analisi del manuale di organizzazione e delle procedure in essere al fine di verificare se le stesse fossero compatibili con le esigenze di prevenzione, dissuasione e controllo di cui al D. lgs. 231/01.
- Individuazione dei soggetti aziendali ai quali conferire l'incarico di **Organo Controllo**.
- **Predisposizione del Modello** e di alcuni rilevanti componenti autonomi, quali il Codice Etico, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello Organizzativo implementato, COGES si pone l'obiettivo principale di costituire un sistema strutturato atto a prevenire la commissione di reati, nell'ambito di attività proprie dell'operatività aziendale, ritenute per così dire "sensibili" e che trovano piena realizzazione nell'ambito delle cosiddette aree di rischio in modo tale da disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati presupposto.

Infatti la commissione dei reati rilevanti, e dei comportamenti illeciti in genere, è comunque contraria alla volontà di COGES, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per l'azienda, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello quindi predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Una funzione importante del modello oltre a quella di fungere da causa di esclusione di responsabilità è, pertanto, quella di dissuasione relativamente alla realizzazione di attività criminali nonché di realizzazione di un puntuale sistema di controllo di gestione peraltro, prendendo proprio le mosse dal sistema di proceduralizzazione delle attività già proprio della società.

2.3. Verifica ed Aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per COGES sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale; in conseguenza, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza del Modello alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie. La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale le modifiche opportune.

Eventuali modifiche del modello approvato a mente del disposto di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01 saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nel caso in cui comportino integrazioni o modifiche necessarie in relazione all'evolversi della normativa o che comportino una modifica di ruolo e/o della composizione dell'Organismo di Controllo. Tali modifiche debbono ritenersi di carattere sostanziale. Viceversa, nel caso di implementazioni necessitate dall'evolversi dell'operatività aziendale le modifiche del modello, da non ritenersi sostanziali, saranno approvate e implementate dallo stesso Organismo di controllo. Lo stesso provvederà poi a comunicare al Consiglio di Amministrazione e contestualmente al Collegio Sindacale le modifiche effettuate e l'organo collegiale provvederà a ratificarle ovvero ad apportare ulteriori modifiche e/o integrazioni (la versione definitiva delle modifiche apportate sarà comunicata al collegio sindacale). Nel periodo transitorio intercorrente tra le modifiche decise e implementate le stesse saranno efficaci e cogenti.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che la società, per essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati indicati dalla normativa, oltre ad adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo, deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché quello di curarne l'aggiornamento e le verifiche periodiche ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. La nomina è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla costituzione di un Organismo di Vigilanza di tipo pluripersonale, composto da un minimo di due ad un massimo di tre soggetti, che dispongano delle caratteristiche di professionalità, indipendenza, continuità di azione e che non abbiano alcuna attribuzione in capo ad essi di compiti di indirizzo politico - amministrativo nella gestione aziendale e di compiti decisionali, tutto ciò al fine di garantire un'efficace gestione del ruolo attribuito e per conservare quell'indispensabile obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul modello.

L'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. In tale caso i detti consulenti saranno nominati dall'Organismo di Vigilanza in piena autonomia ed avranno rapporti diretti esclusivamente con l'Organismo di Vigilanza medesimo.

3.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01

Nello specifico le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere possono così schematizzarsi:

- vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
- vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D.Lgs. 231/07 in materia di antiriciclaggio ed in tale contesto comunicare alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o fatti di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti i quali possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7 D Lgs. 231/07 nonché comunicare, entro 30 giorni, al Ministero dell'Economia e delle finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 D.Lgs. 231/07 e all'art. 50 di cui abbiano notizia;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione quelle violazioni accertate del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo alla COGES, per gli opportuni provvedimenti;
- riferire alla figura del Datore di Lavoro, così come identificato all'interno della struttura, ed all'Organo Amministrativo sullo stato di attuazione ed idoneità del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in

materia di infortuni e malattie professionali, e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 provvedendo in caso contrario ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D.Lgs. 231/07 in materia di antiriciclaggio;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'organo obbligatoriamente;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organo deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Ad esso devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.);
- formulare le proposte all'Organo Amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della COGES e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
- segnalare all'Organo Amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla COGES.

- o dare esecuzione agli obblighi di legge in materia di segnalazioni agli organi pubblici preposti in materia di violazioni della normativa anti-riciclaggio.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della COGES - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste dalle forze dell'ordine, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato. Fatto salvo in ogni caso il divieto di diffusione dei dati sensibili. Le attività poste in essere dall'Organismo, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo Amministrativo compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo. In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 sono adottati nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che possono rendere o hanno reso possibile il verificarsi delle ipotesi rilevanti ai fini di cui si tratta. Tale obbligo di fornire informazioni è posto in capo, oltre alla funzione di controllo e gestione ed al sistema informatizzato, anche alle funzioni aziendali potenzialmente a rischio reato e riguarda:

- a) le informative periodiche sulle attività svolte;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In particolare le informazioni potranno riguardare:

- o le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- o le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- o i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- o i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- o le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- o i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- o le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- o le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici
- o le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali.

L'obbligo di informazione è esteso inoltre ai dipendenti che vengano in possesso, anche tramite terzi, di notizie relative alla commissione di reati di specie all'interno della COGES o a pratiche non in linea con il Modello e con le norme di comportamento poste dal Codice Etico. Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, devono pervenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organo valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro 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 COGES o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di controllo mirano a consentire allo stesso di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli in modo tale che sia messo in grado ogniqualvolta vi sia una segnalazione di stabilire in quali casi attivarsi a sua insindacabile discrezionalità.

Onde garantire i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza dovrà conservare il potere di riferirsi al massimo vertice aziendale, e quindi:

- al Consigliere Delegato direttamente ed in via continuativa;
- al Consiglio di Amministrazione, periodicamente ed in caso di interventi significativi sul Modello, per il tramite del Consigliere Delegato;
- al Consiglio di Amministrazione direttamente in caso di violazione del Modello da parte del Consigliere Delegato o di un membro del Consiglio di Amministrazione;
- agli Azionisti in caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Amministrativo.

All'Organismo di Vigilanza compete inoltre di monitorare il sistema disciplinare con riferimento alle fattispecie di cui si tratta, in cooperazione con la area aziendale competente.

3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie. Il ruolo di vigilanza dovrà ordinariamente espletarsi attraverso la messa in atto di riunioni a carattere semestrale nel corso delle quali l'organismo nella sua collegialità procederà a riscontrare il rispetto delle procedure previste dal modello. All'esito di tali riunioni dovrà essere redatta apposita relazione informativa da presentare al C.d.A. e al Collegio Sindacale. Alla chiusura di ciascun esercizio finanziario dovrà essere redatta la relazione illustrativa annuale riguardo l'attività svolta da presentare al C.d.A. e al Collegio Sindacale.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza quattro modalità di rapporto riguardo la propria attività:

- al Consigliere Delegato, direttamente ed in via continuativa all'esito delle riunioni trimestrali;
- al Consiglio di Amministrazione, periodicamente ed in caso di interventi significativi sul Modello, per il tramite del Consigliere Delegato;
- al Consiglio di Amministrazione direttamente in caso di violazione del Modello da parte del Consigliere Delegato o di un membro del Consiglio di Amministrazione
- agli Azionisti, ove necessario, in caso di gravi violazioni del Modello da parte dell'intero Organo Amministrativo.

In conclusione l'Organismo di Controllo attuerà la propria azione di vigilanza in base alle seguenti direttrici operative:

- operando nell'ambito di tutta la realtà aziendale al fine di accertare l'eventuale modificazione della mappatura delle aree di rischio;
- operando nell'ambito delle attività già individuate quali attività sensibili al fine di riscontrare il rispetto delle procedure/istruzioni interne;
- studiando assieme ai responsabili delle funzioni aziendali nuove procedure/istruzioni interne nel caso dell'individuazione di nuove tipologie di attività da ritenersi quali attività sensibili;
- modificando assieme ai responsabili delle funzioni aziendali le procedure/istruzioni in essere qualora l'attività aziendale subisca modifiche da ritenersi rilevanti ai fini della formalizzazione dell'attività stessa;
- modificando il modello di gestione organizzazione e controllo scaturenti dalle attività sopra descritte
- attivando ed eseguendo indagini interne in coordinamento con la funzione di internal auditing interne (ove applicabile) e/o di Gruppo;
- effettuando attività formative rivolte al personale per quanto concerne l'evoluzione della normativa in argomento ovvero in relazione a eventuali modifiche legislative che vadano a interessare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs 231/2001
- proponendo sanzioni disciplinari nei casi di accertate violazioni delle disposizioni di cui al Codice Etico

3.4. Durata in carica dell'Organismo di Vigilanza e relativo compenso

L'Organismo di Vigilanza resta in carica sino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione. Il compenso dei membri dell'Organismo di Vigilanza è fissato dal Consiglio di Amministrazione, o da un consigliere a ciò delegato sentito, in ogni caso, il parere del Collegio Sindacale.

3.5. Sospensione dall'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di amministrazione può deliberare la sospensione di un membro dell'O.d.V. nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui agli artt. 25 e ss. del D. Lgs. 231/2001 fatta salva la sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio. In caso di sospensione di un membro dell'Organismo di Vigilanza il Consiglio di Amministrazione provvederà alla tempestiva nomina temporanea di un sostituto.

3.6. Revoca dall'O.d.V.

La revoca dei poteri propri di un membro dell'Organismo di vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto possono venire solo per giusta causa anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della COGES mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale. A tale proposito per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell' O.d.V. può intendersi a titolo meramente esemplificativo:

- gravi negligenze nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V. secondo quanto previsto dall'art. 6 co. 1 lett d) d. lgs 231/01 risultante da una sentenza di condanna anche non passata in giudicato emessa nei confronti della società ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento);

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'O.d.V..

La revoca dell'O.d.V. o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione e deve avvenire all'unanimità dei consensi degli Amministratori presenti con diritto di voto e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

In caso di revoca con decorrenza immediata il membro uscente è sostituito *ad interim* fino alla nomina del nuovo membro, da effettuarsi entro e non oltre sei mesi dalle dimissioni, da un sindaco effettivo o da un sindaco supplente, scelto in ordine di anzianità, previa accettazione dell'incarico da parte dello stesso.

3.7. Dimissioni da membro dell'O.d.V.

In casi di dimissioni di uno o più membri dell'O.d.V. il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile. I membri dimissionari rimangono in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.

In caso di dimissioni con decorrenza immediata il membro dimissionario è sostituito *ad interim* fino alla nomina del nuovo membro, da effettuarsi entro e non oltre sei mesi dalle dimissioni, da un sindaco effettivo o da un sindaco supplente, scelto in ordine di anzianità, previa accettazione dell'incarico da parte dello stesso.

3.8. Convocazione O.d.V.

L'organismo di vigilanza si riunisce almeno due volte l'anno ma può essere convocato d'urgenza in caso di necessità su richiesta di uno qualsiasi dei suoi componenti, ovvero tutte le volte che il presidente lo ritenga necessario. L'O.d.V. è convocato dal presidente con almeno cinque giorni di preavviso mediante lettera raccomandata, fax o e-mail contenente l'indicazione della data, del luogo e dell'ora della riunione e del relativo ordine del giorno. Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione. L'O.d.V. è validamente costituito anche nel caso non siano rispettate le formalità suddette purché siano presenti tutti i suoi componenti e nessuno si opponga alla trattazione degli argomenti. L'O.d.V. può essere convocato dal Consiglio di Amministrazione in relazione ai compiti a esso assegnati. A sua volta ciascun membro dell'O.d.V. può chiedere, sentito il Consigliere Delegato, la convocazione del Consiglio di Amministrazione per comunicazioni urgenti in caso di gravi violazioni del modello e/o Codice Etico.

3.9. Modalità di funzionamento

Per la validità delle riunioni dell'O.d.V. devono essere presenti tutti i membri.

Le delibere dell'O.d.V. sono valide se adottate con il consenso della maggioranza dei componenti, ad eccezione di quelle relative a proposte di modifica del modello organizzativo che devono essere approvate all'unanimità. L'O.d.V. può invitare alle riunioni persone estranee che facciano parte o meno del personale della COGES; in particolare potranno presenziare: membri del Consiglio di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, revisori incaricati dalla società di revisione, consulenti esterni e responsabili delle funzioni centrali e/o periferiche della COGES chiamati a riferire su argomenti di stretta competenza.

3.10. Verbalizzazione delle sedute

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportate nel verbale sottoscritto dai membri dell'O.d.V. e redatto da un membro dell'O.d.V. che assume le funzioni di segretario su nomina del Presidente. Il segretario, su mandato del Presidente, cura la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali e la trasmissione degli stessi al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della COGES.

I verbali sono firmati dal Presidente e dal segretario verbalizzante e sono conservati dallo stesso Presidente. Il Presidente dà esecuzione alle delibere approvate, direttamente o tramite le competenti funzioni della COGES e

ne verifica l'effettiva attuazione sulla quale riferisce periodicamente agli altri componenti dell'O.d.V. e al Consiglio di Amministrazione.

3.11. Autonomia finanziaria

Al fine di garantire autonomia e indipendenza all'O.d.V., esso viene dotato dal Consiglio di Amministrazione di risorse finanziarie, in termini di potere di spesa, adeguate a supportarlo nei compiti affidati e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili. Dette risorse potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quanto altro si dovesse rendere necessario o opportuno per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni proprie di un O.d.V.

Il rendiconto dell'utilizzo del *budget* assegnato avviene secondo le procedure aziendali. Eventuali ulteriori spese *extra budget* saranno richieste dall'O.d.V. direttamente al Consiglio di Amministrazione.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

La COGES opera affinché il modello e le sue regole di funzionamento siano adeguatamente portate a conoscenza di tutti i portatori di interesse di COGES con ciò intendendo tutti coloro che operano per COGES e cioè i soci, i dipendenti, i componenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nonché i collaboratori interni ed esterni che contribuiscono al conseguimento degli obiettivi della Azienda.

Tale diffusione riguarda tutti i soggetti sopra evidenziati con un livello di approfondimento che varia a seconda del ruolo e delle competenze attribuite agli stessi. A tal fine COGES oltre a diffondere copia del Codice Etico tiene appositi corsi di formazione indirizzati ai dipendenti della COGES e agli eventuali collaboratori esterni.

Dell'attività informativa eseguita viene tempestivamente relazionato l'Organismo di Vigilanza.

4.1. Nei confronti dei soggetti in posizione apicale e dei Dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con la funzione del Personale, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con il Consigliere Delegato, definisce programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

4.2. Nei confronti dei Consulenti / collaboratori esterni e partner

L'Azienda provvede ad informare i partner commerciali e finanziari, consulenti ed i collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo all'Azienda, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la COGES, la quale, si ricorda, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

5.2. Struttura del sistema disciplinare:

5.2.1 nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, in:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento per mancanze.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dal Consigliere Delegato su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

5.2.2 nei confronti degli Apicali

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte degli apicali il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. Dirigenti di Aziende Industriali, determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. medesimo, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5.2.3 nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazioni commesse da parte di uno o più componenti del Organo Amministrativo o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa rispettivamente il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo proponendo di applicare adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica, ove previste, fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

5.2.4 nei confronti di Consulenti e dei Collaboratori esterni

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, la rescissione dei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

5.2.5 nei confronti di partner commerciali e finanziari

Le violazioni, da parte di partner commerciali e finanziari, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, la rescissione dei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

5.2.6 nei confronti dei Organismo di Vigilanza

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

6 IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'Azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dalla COGES nei confronti dei "portatori d'interesse" altrimenti definiti "*stakeholder*".

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

7 SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI. TUTELA DELL'INFORMATORE (WHISTLEBLOWING POLICY)

Il presente paragrafo appresta disposizioni:

- a) volte a codificare la modalità di trasmissione all'Azienda di segnalazioni di condotte illecite (tentate o consumate) rilevanti ai sensi del presente Modello organizzativo;
- b) a tutela del dipendente/collaboratore (altrimenti detto informatore o *whistleblower*) che quelle segnalazioni trasmetta all'Azienda;
- c) sulla responsabilità del whistleblower;
- d) sulle sanzioni.

7.1 Segnalazione di illeciti

7.1.1. Contenuto della segnalazione

Affinché la segnalazione possa essere presa in considerazione, il contenuto della stessa dovrà essere adeguatamente circostanziato e fornito - possibilmente - dei dovuti riferimenti/elementi di riscontro. Si precisa che non saranno prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Segnatamente appare opportuno che la segnalazione sia circostanziata delle seguenti informazioni:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali ulteriori soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare l'effettività dei fatti segnalati;
- ogni ulteriore informazione che si ritenga utile

7.1.2. Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al DLgs 231/2001 ed, in particolare, quelli contemplati dal presente modello ma, altresì, qualsiasi comportamento penalisticamente illecito oppure anche non conforme ai regolamenti interni aziendali.

7.1.3. Soggetti destinatari della segnalazione e modalità di segnalazione

In linea di principio, tutte le segnalazioni verranno presentate e gestite dalla Commissione di Vigilanza del canale di Whistleblowing di Azkoyen Group a cui Coges Spa, attraverso il suo Organismo di Vigilanza ai sensi del Dlgs 231/2001, ha dato pieno mandato di gestione delle segnalazioni ricevute.

I reclami potranno essere nominativi o completamente anonimi, entrambi i casi sono accettati da Azkoyen Group per la successiva indagine. Al canale di reclami, o Whistleblowing Channel, è possibile accedere nelle modalità descritte nella **Politica del Canale di Whistleblowing**:

- Attraverso il sito web aziendale di Coges Spa e del Gruppo Azkoyen, nella seguente sezione o link: <https://azkoyengroup.integrityline.com/frontpage>
- Attraverso il portale dei dipendenti, BeOne, al seguente link: <https://beone.azkoyen.com/es/beone-home/>
- Tramite posta ordinaria, all'indirizzo:

Comision de vigilancia Azkoyen S.A.

Calle del Pol. Ind. Berroa, 19, 4ª Planta
31192 Tajonar, (Navarra) Spain

Richiedendo un colloquio di persona direttamente all'Organismo di Vigilanza responsabile della gestione delle segnalazioni, nella persona di:

- Cesar Lusarreta, Corporate Human Resources Director, M +34 630 791 222, cesarlusarreta@azkoyen.com

Oppure direttamente all'Organismo di Vigilanza responsabile della gestione delle segnalazioni presso Coges s.p.a. attraverso una richiesta a:

- Micol Ester Campanaro, HR Manager Coges Spa, M. +39 3426217301, micolcampanaro@coges.eu

I segnalatori potranno rimanere anonimi o identificarsi al momento della segnalazione. Inoltre, durante tutta la procedura, sarà garantita la riservatezza dell'identità del reclamante, nel rispetto dei requisiti privacy stabiliti, tra gli altri, dal GDPR e dall'Agenzia spagnola per la protezione dei dati.

La privacy è uno dei requisiti più importanti nel funzionamento del Canale. Proprio per questo, tutti gli stakeholder esterni a Coges Spa e al Gruppo AZKOYEN - che potranno intervenire in qualsiasi momento in caso di imprevisto o denuncia, sono soggetti al più assoluto obbligo di riservatezza e segreto professionale.

7.1.4. Verifica della fondatezza della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

A tal fine, potrà essere richiesta l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Di tali incontri verrà tenuto riscontro verbale, garantendosi peraltro la totale riservatezza e confidenzialità delle informazioni raccolte e dei soggetti interpellati.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risultasse non manifestamente infondata, l'OdV provvederà a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti;
- b) trasmettere la segnalazione alle funzioni aziendali interessate, per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato);
- c) trasmettere la segnalazione al Consiglio di Amministrazione;
- d) inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se esistenti.

L'OdV trasmetterà la segnalazione ai soggetti, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante, fermo restando che tutti i soggetti che vengano a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle eventuali indagini giudiziarie.

L'OdV evidenzierà, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza.

7.2 Tutela del whistleblower

L'identità del whistleblower verrà protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative).

L'identità del whistleblower potrà essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione del procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

consenso espresso esteso per iscritto del segnalante;

la contestazione dell'addebito disciplinare si palesi come fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV che, condotta tempestivamente attività di verifica, potrà segnalare la circostanza a) al Responsabile dell'Ufficio di appartenenza del dipendente affinché siano tempestivamente adottati gli atti o i provvedimenti per ripristinare la corretta situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione; al Consiglio di amministrazione, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società c) alla Procura della Repubblica, qualora si siano verificati fatti penalmente rilevanti.

7.3 Responsabilità del whistleblower.

La presente procedura non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque dolosa (es. segnalazione effettuata al solo scopo di danneggiare il denunciato).

Uguualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che - intervenuti per qualsiasi ragione nel procedimento - agiscano per le finalità quivi sopra indicate.

7.4 Sanzioni.

Sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazioni delle misure di tutela del segnalante, come sopra segnalate;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, cui si rinvia.