coesia

Modello 231



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Aggiornamento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2026

Coesia S.p.A.
Sede legale: Via Battindarno, 91 40133 Bologna (BO)
Codice Fiscale, Partita Iva, Registro Imprese di Bologna: 02221441203
Capitale sociale: 125.000.000 EUR i.v.

Indice

I.	Parte generale	7
A.	Sezione prima	8
1.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	8
1.1.	La responsabilità amministrativa degli enti	8
1.2.	Il confine territoriale di applicazione del D. Lgs. 231/2001	10
1.3.	L'adozione e l'attuazione di un Modello 231 quale esimente della responsabilità amministrativa	10
1.4.	Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001	12
1.5.	Le Linee Guida elaborate da Confindustria	15
1.6.	Nomina del difensore dell'Ente nei procedimenti ex D. Lgs. 231/2001	16
B.	Sezione Seconda	17
2.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Coesia S.p.A.	17
2.1.	Destinatari del Modello 231	18
2.2.	Finalità del Modello 231	18
2.3.	Il processo di predisposizione e definizione del Modello 231	20
2.4.	Gli elementi fondamentali del Modello 231	21
2.5.	Il sistema di controllo interno	22
2.6.	Codice etico e Comitato etico	23
2.7.	Struttura del Modello 231	24
C.	Sezione Terza	25
3.	Organismo di Vigilanza	25
3.1.	Premessa	25
3.2.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	25
3.3.	Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza	27

3.4.	Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	29
3.5.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	30
3.6.	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	31
3.6.1.	Flussi informativi periodici	32
3.6.2.	Flussi informativi ad evento	32
3.7.	Le segnalazioni delle violazioni all'Organismo di Vigilanza (whistleblowing)	34
D.	Sezione Quarta	37
4.	Formazione del Personale e diffusione del Modello 231	37
4.1.	Formazione del personale	37
4.2.	Informativa ai terzi	38
E.	Sezione Quinta	39
5.	Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello 231	39
5.1.	Principi generali	39
5.2.	Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente	42
5.3.	Misure nei confronti dei dirigenti	44
5.4.	Misure nei confronti degli Amministratori	44
5.5.	Misure nei confronti dei Sindaci	45
5.6.	Misure nei confronti dei Destinatari Terzi	46
5.7.	Misure nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante (whistleblowing)	46
5.8.	Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	47
F.	Sezione Sesta	48
6.	Aggiornamento e adeguamento del Modello 231	48

I. Parte generale

A. Sezione prima

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. La responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito anche il "D. Lgs. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, disciplina, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, "*la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale*" (di seguito, per brevità, denominati "Enti").

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

La responsabilità amministrativa dell'Ente deriva dalla commissione, o dal tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, di uno dei reati presupposto ("Reati Presupposto"), espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001 da parte di[1]:

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

[1] *Come indicato all'art. 5 del D. Lgs. 231/2001.*

sopra indicati (i cosiddetti "Soggetti Sottoposti").

Non è necessario che i soggetti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere nella categoria dei Soggetti Sottoposti anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai cosiddetti parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti e collaboratori*"[2].

Oltre ai presupposti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede la cd. colpa di organizzazione, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'Ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, da parte dei Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti.

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

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

L'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa[3], se i soggetti sopra menzionati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Al contrario, in caso di interesse dell'Ente, seppure parziale o marginale, l'illecito

[2] *Circolare Assonime n. 68 del 19 novembre 2002.*

[3] *Si veda l'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001.*

dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale può beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Nelle ipotesi di adozione e di attuazione di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dallo stesso decreto (di seguito anche "Modello 231"), l'Ente non risponde.

1.2. Il confine territoriale di applicazione del D. Lgs. 231/2001

L'Ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7 a 10 c.p. e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto[4]. Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti.

Per le condotte criminose realizzate anche solo in parte in Italia si applica il principio di territorialità (art. 6 c.p.), in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

Inoltre, è soggetto al D. Lgs. 231/2001 ogni Ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

1.3. L'adozione e l'attuazione di un Modello 231 quale esimente della responsabilità amministrativa

Il legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

[4] *In forza dell'art. 4 del D. Lgs. 231/2001.*

L'art. 6.1 stabilisce che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a Soggetti Apicali, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

a) abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) abbia nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche, "Organismo di Vigilanza", "Organismo" o "OdV");
c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello 231;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso dei Soggetti Sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 comporta che l'Ente sia chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

I commi terzo e quarto dell'art. 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono due principi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente:

- il Modello 231 deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia ad individuare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello 231 richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti normativi o nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

1.4. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i Soggetti Sottoposti commettano uno dei reati previsti dalle classi di artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001 nei confronti dell'Ente possono essere applicate le seguenti sanzioni:

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

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione del quantum della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati a carico delle persone fisiche dai quali discende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei Reati Presupposto (ad eccezione delle fattispecie colpose per cui non è configurabile la forma tentata) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, tuttavia, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. È invece esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Il Giudice determina il numero di quote mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente non solo all'esito del giudizio, ma anche in via cautelare, ovvero quando:

a) siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
b) emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il D. Lgs. 231/2001 punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è invece esclusa nel caso in cui l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17 del D. Lgs. 231/2001, ovvero al ricorrere delle seguenti condizioni:

"a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire

reati della specie di quello verificatosi;

c) *l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".*

La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna[5].

Anche con riferimento alla confisca, è possibile che sia disposto in sede cautelare un sequestro a essa finalizzato.

Difatti, l'Autorità giudiziaria può, a mente del D. Lgs. 231/2001, disporre:

a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca[6];
b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato[7].

La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva[8].

Sanzioni per delitti tentati

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

---

[5] *In forza dell'art. 19 del D. Lgs. 231/2001.*

[6] *In forza dell'art. 53 del D. Lgs. 231/2001.*

[7] *In forza dell'art. 54 del D. Lgs. 231/2001.*

[8] *In forza dell'art. 18 del D. Lgs. 231/2001.*

1.5. Le Linee Guida elaborate da Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati *"sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti"*.

La predisposizione del presente Modello 231 è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate nel 2021 (di seguito, per brevità, "Linee Guida") nonché a ulteriori orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello 231 può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree o settori aziendali sia possibile la realizzazione del reato;
- predisposizione di un sistema di controllo interno in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli di controllo volti a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle proprie finalità.

Le Linee Guida delineano le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno e i principi ai quali esse si devono conformare. Questi ultimi sono:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione ed azione;
- separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione delle attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello 231;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

1.6. Nomina del difensore dell'Ente nei procedimenti ex D. Lgs. 231/2001

Ai sensi dell'art. 39 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente partecipa al procedimento penale *"con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo"*. In tale evenienza il rappresentante legale versa in una situazione di obiettiva e insanabile conflittualità processuale con l'Ente, sicché – come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità – egli non può rappresentare l'Ente, né provvedere alla nomina del suo difensore.

Pertanto, il Modello 231 deve prevedere regole cautelari idonee a disciplinare le situazioni di conflitto di interessi del legale rappresentante *"valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi"*.

Alla luce di quanto sopra, si prevede che, nel caso in cui il legale rappresentante dell'Ente sia indagato o imputato per il reato da cui dipende l'illecito amministrativo dell'Ente, il Consiglio di Amministrazione, previa astensione del rappresentante legale, ovvero l'Assemblea dei Soci provvedano a nominare un procuratore speciale al quale vengano conferiti i poteri di nomina del difensore dell'Ente.

Tale previsione è volta a garantire che l'Ente sia sempre assistito da un difensore effettivamente indipendente rispetto agli interessi del legale rappresentante o di altri soggetti persone fisiche indagati o imputati per il Reato Presupposto, assicurando così il pieno rispetto dei principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità in applicazione dell'art. 39 del D. Lgs. 231/2001.

B. Sezione Seconda

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Coesia S.p.A.

Coesia S.p.A. (di seguito la "Società" o "Coesia" o "Capogruppo") è la società controllante del Gruppo Coesia (di seguito anche "Gruppo"): un gruppo privato di aziende specializzate in soluzioni industriali e di imballaggio altamente innovative, che opera globalmente e che è leader nei settori delle macchine automatiche avanzate, delle soluzioni di processo industriale e delle trasmissioni per alte prestazioni. In quanto tale, condivide alcuni servizi che il Gruppo ha deciso di centralizzare presso alcune società per beneficiare delle economie di scala tipiche del gruppo di imprese. Questa classe di servizi è disciplinata da specifici contratti a prestazioni corrispettive regolati a normali condizioni di mercato.

Il Modello 231 della Società è conforme alle disposizioni del Codice Civile e alle altre disposizioni legislative e regolamentari in materia societaria.

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

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

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e di quella del Gruppo. In particolare, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per proprio conto o interesse sia sempre conforme alla legge e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza, la Società ha adottato il Modello 231 con delibera del 14 dicembre 2010 e, fino alla presente versione, ha continuativamente

curato l'aggiornamento riflettendo i cambiamenti organizzativi e normativi avvenuti nel corso degli anni.

2.1. Destinatari del Modello 231

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

2.2. Finalità del Modello 231

La presente edizione del Modello 231 è stata definita alla luce dell'evoluzione del quadro normativo e delle best practice di riferimento, nonché in considerazione dei cambiamenti organizzativi aziendali.

Attraverso l'adozione del presente Modello 231, la Società intende perseguire le seguenti principali finalità:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di Corporate Governance, che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei Reati Presupposto ritenuti rilevanti in relazione al business della Società;

- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità, promuovendo l'esercizio delle attività aziendali con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- determinare nei Destinatari del Modello 231 la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi contenute, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- vietare comportamenti sanzionati dal D. Lgs. 231/2001, richiedendo ai Destinatari condotte corrette e trasparenti in conformità al presente Modello 231;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la commissione di Reati Presupposto nel malinteso interesse o vantaggio della Società, dà luogo all'applicazione di sanzioni nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporta, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni;
- formare tutti i Destinatari del Modello 231, ribadendo che la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori a cui si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività identificate a rischio, fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati.

2.3. Il processo di predisposizione e definizione del Modello 231

La Società, definendo e adottando la presente edizione aggiornata del Modello 231, garantisce la sua costante attuazione e il suo continuo aggiornamento, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida e dalle best practice di riferimento.

In particolare, la Società:

- ha individuato e verificato le aree esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (risk assessment), attraverso l'analisi del contesto aziendale e la valorizzazione delle esperienze connesse alla pregressa operatività aziendale (la cosiddetta analisi storica), in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida;
- il risultato di tale attività è rappresentato in un documento contenente la mappa delle attività aziendali, in cui sono riportate le aree a rischio reato, le attività sensibili rilevanti per ogni area a rischio reato (di seguito anche "Attività Sensibili"), le strutture aziendali coinvolte nelle stesse, l'indicazione delle famiglie di reato e dei singoli Reati Presupposto ex D. Lgs. 231/2001 ritenute potenzialmente rilevanti, le modalità esemplificative di commissione di tali reati e le condotte strumentali alla loro commissione;
- ha analizzato il sistema di controlli preventivi esistenti nei processi relativi alle attività a rischio (sistema organizzativo, sistema autorizzativo, sistema di controllo di gestione, sistema di monitoraggio e controllo della documentazione, procedure ecc.) al fine di valutarne l'efficacia nella mitigazione del rischio reato;
- cura la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello 231 e verifica la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello 231.

2.4. Gli elementi fondamentali del Modello 231

Il Modello 231 della Società si articola in:

- un sistema normativo interno finalizzato alla prevenzione dei Reati Presupposto, nel quale sono ricompresi:
  a) il Codice Etico, da intendersi quale parte integrante del Modello 231, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società;
  b) regole procedurali interne tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato, che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse;
- un sistema di controllo integrato che comprende anche i flussi finanziari nelle Attività Sensibili e affianca alla normale gestione dei rischi aziendali un focus a quelli relativi ai Reati Presupposto al fine di intercettare tempestivamente ogni situazione critica;
- una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, elaborata per assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché per garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni;
- un sistema dei poteri strutturato che attribuisce:
  a) poteri di rappresentanza permanenti, tramite procure notarili registrate, in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale;
  b) poteri di rappresentanza limitati a singole operazioni, conferiti con procure, in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare, nonché in considerazione delle diverse esigenze di opponibilità a terzi.

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

- un sistema di formazione e informazione finalizzato a divulgare i contenuti e i principi del Modello 231 a tutti i Destinatari[9];
- la nomina di un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello 231;
- un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello 231;
- le modalità per l'adozione ed effettiva applicazione del Modello 231, nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

2.5. Il sistema di controllo interno

Nella predisposizione del Modello 231, la Società ha tenuto conto della propria struttura organizzativa, come rappresentata nell'organigramma disponibile sull'intranet aziendale, nonché del proprio sistema di controllo interno. Quest'ultimo, valutato idoneo ad assicurare con ragionevole certezza il raggiungimento di obiettivi: operativi aziendali[10], di informazione[11] e di conformità[12], si fonda sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo chiaro e formalizzato, con responsabilità definite, linee di riporto gerarchico esplicite, compiti descritti e principi di controllo previsti;
- attuazione del principio di separazione delle funzioni e della segregazione dei compiti, garantendo che nessun individuo possa gestire autonomamente

[9] *Non solo negli ambiti strettamente riconducibili al D. Lgs. 231/2001, ma anche con riferimento a temi e profili ad esso correlati, come ad esempio quelli disciplinati dal D. Lgs. 81/08.*

[10] *Impiegare le risorse con la massima efficacia ed efficienza, proteggersi dalle perdite e salvaguardare il patrimonio aziendale.*

[11] *Comunicazioni tempestive e affidabili per consentire il corretto svolgimento dei processi decisionali.*

[12] *Tutte le operazioni sono condotte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle procedure aziendali interne.*

l'intero processo.

- previsione di limiti di spesa e di firma congiunta in coerenza con il sistema di deleghe e procure in essere;
- veridicità, verificabilità, coerenza, congruità e tracciabilità delle operazioni e transazioni aziendali;
- procedure manuali e informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- attività periodica di audit svolta da una funzione indipendente e obiettiva;
- presidio autorizzativo sui pagamenti di qualsiasi natura, volto anche a monitorare le attività svolte per il tramite di soggetti esterni dotati di poteri di rappresentanza della Società.

Tutto il personale, nell'ambito delle proprie funzioni, è responsabile del corretto funzionamento della porzione di sistema di controllo ad esso attribuita. La Società ha assegnato il compito di verifica dell'applicazione degli elementi e dei principi del sistema di controllo, nonché della loro adeguatezza, alla funzione Group Internal Audit, nonché ai diversi responsabili, che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia costantemente informato di eventuali modifiche.

2.6. Codice etico e Comitato etico

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

A tal fine, è stato adottato il Codice etico del Gruppo Coesia (di seguito anche "Codice Etico") volto a sancire valori e criteri di comportamento che la Società riconosce come propri e di cui richiede il rispetto a tutti i Destinatari. La Società ha affidato al Comitato etico di Gruppo (di seguito anche "Comitato Etico") il ruolo di promuovere, sorvegliare e monitorare l'osservanza del Codice Etico, informando tempestivamente il Consiglio di Amministrazione

circa le violazioni rilevanti e l'Organismo di Vigilanza in caso di qualsiasi violazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

2.7. Struttura del Modello 231

Il Modello 231 della Società è costituito da una Parte Generale, da una Parte Speciale e da 4 allegati.

La Parte generale illustra le componenti essenziali del Modello 231.

- La Parte speciale descrive, per le aree a rischio reato considerate rilevanti per la Società ad esito delle attività di risk assessment:
  - le relative attività sensibili;
  - le funzioni aziendali coinvolte;
  - i Reati Presupposto astrattamente perpetrabili;
  - i principi di controllo preventivo in essere a presidio dei rischi.

L'Allegato 1, seguendo l'ordine dei Reati Presupposto, elenca tutte le fattispecie di reato, specificando quali siano applicabili alla Società, e detta i comportamenti da tenere in termini di divieti e doveri.

L'Allegato 2 riporta il prospetto riepilogativo dei flussi informativi, periodici e ad evento, da trasmettere all'Organismo di Vigilanza.

L'Allegato 3 elenca le principali definizioni utilizzate nel testo del Modello 231.

L'Allegato 4 dettaglia il funzionigramma della Società.

C. Sezione Terza

3. Organismo di Vigilanza

3.1. Premessa

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello 231 sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'Ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

Il D. Lgs. 231/2001 richiede, inoltre, che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società e che sia collocato in posizione a supporto del Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle funzioni o direzioni aziendali.

Seguendo le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, le indicazioni espresse dalle Linee Guida e gli orientamenti della giurisprudenza formatisi in materia, la Società ha istituito un organo a composizione collegiale. La nomina, i compiti, le attività e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti dei suoi membri, sono disciplinati nella presente sezione.

3.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

La collocazione organizzativa e il mandato che la Società ha assegnato all'Organismo di Vigilanza sono tali da garantirgli i livelli di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo richiesti dal D. Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida.

Esso, infatti, non è coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica. Al fine di preservare l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, è previsto che quest'ultimo resti in carica per la durata di tre anni e

che i propri componenti siano rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza informa, in merito all'attività svolta, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con cadenza annuale.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcuna funzione o struttura aziendale, fatto salvo il dovere del Consiglio di Amministrazione di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'Organismo di Vigilanza al fine di garantire l'attuazione e l'aggiornamento del Modello 231.

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

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

L'Organismo di Vigilanza opera presso la Società, esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi periodicamente per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli. In tale ottica, predispone un Piano annuale di attività che può essere modificato sulla base delle risultanze dei controlli o di eventi non prevedibili. Inoltre, gli viene garantita la possibilità di effettuare controlli non preventivamente pianificati.

Nello svolgimento delle proprie attività di monitoraggio si avvale, in aggiunta alle informazioni fornite dal suo membro interno, anche dei flussi informativi

ad esso dedicati e delle audizioni dei responsabili da esso individuati.

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

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

a) non essere soggetti dichiarati interdetti, inabilitati, falliti, ovvero condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
b) non essere sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
c) non essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, e non aver patteggiato la pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., in relazione a Reati Presupposto o a reati della stessa indole (reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);
d) non essere stati condannati, con sentenza anche non definitiva, in sede amministrativa per uno degli illeciti previsti dagli artt. 187-bis e 187-ter del D. Lgs. 58/2008;
e) non essere indagati per reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, associazione di tipo mafioso, alla camorra o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso;
f) non essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.

I membri esterni dell'Organismo di Vigilanza, nei confronti della Società,

devono possedere anche i seguenti requisiti di indipendenza:

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

La revoca dei componenti di tale organo può avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

Costituisce possibile giusta causa di sospensione e di successiva revoca dalla carica:

a) il venir meno anche di uno dei requisiti di onorabilità o indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato dai membri dell'Organismo di Vigilanza);
b) la perdita della posizione di dipendente della Società (per il membro interno);
c) il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza, nonché la violazione del Codice Etico e del Modello 231.

Qualora la revoca dall'incarico venga disposta nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Collegio Sindacale, provvede a nominare tempestivamente

un nuovo Organismo. Nelle more della nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, le funzioni e i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dal Collegio Sindacale[13].

3.4. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società verifica l'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello 231. Più in particolare, è compito dell'Organismo di Vigilanza:

- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- monitorare la validità nel tempo del Modello 231 e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle Direzioni interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- effettuare, sulla base del piano di attività ovvero anche attraverso verifiche non programmate, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per accertare che l'attività venga svolta conformemente al Modello 231 adottato;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello 231 e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- promuovere, in attuazione del Modello 231, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato dalle Direzioni aziendali sulle attività valutate a rischio di reato;
- attuare, in conformità al Modello 231, un idoneo flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello 231;

[13] *Ai sensi dell'art. 6, comma 4 bis, del D. Lgs. 231/2001.*

- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni normative e procedurali che possano dare luogo ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- promuovere, di concerto con la Direzione competente, l'attività di formazione del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231.

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

- accedere ad ogni documento o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività;
- richiedere che i responsabili delle Direzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli Amministratori;
- effettuare uno scambio informativo con il Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni ai Destinatari Terzi con i quali la Società intrattiene rapporti, nell'ambito delle attività svolte per conto della stessa.
  L'Organismo può decidere di delegare uno o più specifici compiti ai suoi membri, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferirne poi in merito. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

3.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

È compito dell'Organismo di Vigilanza riferire agli organi sociali competenti affinché possano adottare tutte le azioni necessarie per attuare efficacemente il Modello 231 e per mantenerne costante nel tempo l'adeguatezza

all'organizzazione aziendale e al contesto normativo. L'Organismo di Vigilanza provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione un'informativa annuale avente ad oggetto:

- l'attività svolta, con particolare riferimento al monitoraggio dell'adeguatezza e dell'effettiva attuazione del Modello 231 e alle relative risultanze;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello 231;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute e delle relative azioni intraprese;
- l'informazione sul piano di attività;
- ogni altra informazione ritenuta utile.

L'Organismo attiva periodici scambi informativi con il Collegio Sindacale al quale invia annualmente la relazione delle proprie attività per presa visione e opportuno allineamento.

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

3.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/2001[14] prevede "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*" (di seguito anche "Flussi Informativi").

La previsione di Flussi Informativi, da indirizzare alla Segreteria dell'Organismo di Vigilanza, è necessaria per garantire l'effettiva ed efficace

[14] *All'art. 6, comma 2, lett. d).*

attività di vigilanza, per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei Reati Presupposto nonché per monitorare nel continuo l'operatività societaria.

La Società, allineandosi a quanto previsto dalle Linee Guida e dalle migliori prassi applicative in materia, al fine di agevolare l'Organismo di Vigilanza nell'analisi continuativa dell'andamento dei rischi e dei presidi di controllo inerenti alle aree a rischio-reato, ha formalizzato nei paragrafi che seguono l'insieme delle informazioni che le funzioni aziendali devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza.

3.6.1. Flussi informativi periodici

I flussi informativi periodici, aventi ad oggetto informazioni concernenti attività che potrebbero assumere rilevanza per l'Organismo ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, a titolo esemplificativo sono:

- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello 231 e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
- le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
- i dati relativi agli eventuali infortuni o ai quasi-infortuni[15] verificatisi nella Società nonché eventuali misure adottate ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.

L'elenco completo dei flussi informativi periodici è indicato nell'Allegato 2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza del presente Modello 231. I flussi sono trasmessi all'Organismo di Vigilanza due volte all'anno.

3.6.2. Flussi informativi ad evento

I flussi informativi ad evento riguardano informazioni specifiche relative a

[15] *Tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza.*

criticità attuali o potenziali che, per la loro natura, presentano carattere di urgenza e devono essere trasmesse tempestivamente. Tutti i Destinatari sono tenuti a trasmetterli alla Segreteria dell'Organismo di Vigilanza con la massima celerità e, a titolo esemplificativo, possono riguardare:

- gli eventuali provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria alla Società o ai suoi Amministratori o Dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte dalla medesima Autorità per illeciti relativi ai Reati Presupposto nonché per reati che possano, anche indirettamente, far configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari collegati a violazioni del Modello 231, dei relativi esiti, delle motivazioni che li hanno generati e delle eventuali sanzioni irrogate;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello 231 e la Società;
- gli eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria o dagli organi di vigilanza in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- l'avvio di interventi di natura ispettiva da parte della Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza (Autorità giudiziaria, Guardia di Finanza, Polizia Giudiziaria in generale, ASL, ecc.);
- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi;
- le operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio per la commissione di reati;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello 231 e dalle relative procedure;

- comportamenti non in linea con i principi di condotta previsti dal Codice Etico di Coesia.

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

- selettività e tipologia del contenuto delle informazioni. All'Organismo di Vigilanza devono pervenire esclusivamente le informazioni rilevanti con riferimento all'attuazione del Modello 231 e alle aree a rischio reato;
- tempestività: i flussi informativi devono pervenire all'Organismo di Vigilanza nel minor tempo possibile al fine di agevolarne il controllo;
- accuratezza: le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di assicurare l'attendibilità, la correttezza e l'accuratezza dei fatti, dei dati e della documentazione trasmessa.

3.7. Le segnalazioni delle violazioni all'Organismo di Vigilanza (whistleblowing)

Tutti i Destinatari ed i Destinatari Terzi sono tenuti a segnalare ogni atto, comportamento o evento di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbe determinare o abbia già determinato una violazione del Modello 231 o che, più in generale, sia potenzialmente rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001. Al fine di agevolare le segnalazioni e in conformità al dettato legislativo[16], la Società ha adottato la *Procedura globale sulla gestione delle segnalazioni del Gruppo Coesia* e tutte le misure necessarie per garantire che ai soggetti segnalanti siano assicurati:

- uno o più canali che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e che consentano di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello 231, fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

[16] *L'istituto del whistleblowing è stato introdotto nella disciplina del D. Lgs. 231/2001 con la L. 30 novembre 2017, n.179.*

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione[17];
- che nel sistema disciplinare siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni che si rivelino infondate.

Tali condizioni sono presenti sulla piattaforma informatica scelta dalla Società per la gestione del whistleblowing: coesia.ethicspoint.com[18]. La Società ha inoltre adeguato la propria disciplina interna[19] affinché i canali di segnalazione:

- siano istituiti e gestiti in modo sicuro;
- garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi terzo menzionato, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, sin dalla ricezione e in ogni fase successiva;
- consentano la gestione delle segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale, secondo le modalità previste dalle procedure aziendali.

Le tutele non si applicano se viene accertata, anche con la sola sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per diffamazione o per calunnia o la responsabilità civile per dolo o colpa grave in relazione alla segnalazione effettuata. In tali ipotesi, la Società può applicare le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231 e dalla normativa giuslavoristica applicabile.

---

[17] *A titolo esemplificativo, sono considerati tali: il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni in violazione dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura pregiudizievole sul piano organizzativo o retributivo. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere oggetto di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.).*

[18] *Il servizio è erogato da un'azienda internazionale che fornisce un'infrastruttura completa per la gestione delle segnalazioni whistleblowing.*

[19] *In attuazione del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.*

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni potenzialmente rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e determina le conseguenti iniziative ascoltando eventualmente le parti coinvolte e svolgendo tutti gli accertamenti necessari motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

D. Sezione Quarta

4. Formazione del Personale e diffusione del Modello 231

4.1. Formazione del personale

La Società promuove la conoscenza del Modello 231 e dei relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti. In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- l'inserimento del Modello 231 e del Codice Etico nell'intranet aziendale e nel sito internet della Società[20];
- la messa a disposizione del Modello 231 e del Codice Etico per tutto il personale in forza, nonché la distribuzione di tali documenti ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in Società, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e al rispetto delle relative prescrizioni;
- una comunicazione al Personale in caso di aggiornamento del Modello 231 o del Codice Etico.

Inoltre, la Società definisce un programma di formazione finalizzato a garantire una corretta conoscenza del D. Lgs. 231/2001, del Modello 231 e delle regole di condotta in esso contenute nonché del Codice Etico del Gruppo Coesia. Eventuali sessioni formative aggiuntive sono erogate al personale in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello 231 o al Codice Etico, ove l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte. A tal fine, la Società può strutturare piani formativi differenziati, anche mediante l'utilizzo combinato di corsi in aula e di moduli e-learning, calibrati in funzione del ruolo e del livello di esposizione ai rischi di reato. Tali

[20] *Sul sito della Società è previsto essere pubblicata la sola Parte Generale del Modello 231.*

piani potranno prevedere, oltre alla formazione di base sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, del Modello 231 e del Codice Etico, specifici moduli di approfondimento sugli aggiornamenti normativi e sulle modifiche organizzative e procedurali di maggior rilievo, secondo linee guida definite di concerto con l'Organismo di Vigilanza.

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

4.2. Informativa ai terzi

La Società promuove la conoscenza del Modello 231 anche tra coloro che intrattengono rapporti, a titolo oneroso o gratuito di qualsiasi natura, con la stessa.

In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai Destinatari Terzi con cui entrano in contatto idonea informativa affinché siano a conoscenza dell'adozione del Modello 231, del Codice Etico e del sistema anticorruzione e li invitano a prendere visione delle copie pubblicate sul sito internet della Capogruppo.

Mediante la sottoscrizione delle condizioni generali di contratto che disciplinano, inter alia, il tema della responsabilità amministrativa della Società, il terzo si impegna ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D. Lgs. 231/2001.

E. Sezione Quinta

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

5.1. Principi generali

La Società è pienamente consapevole che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel presente Modello 231 rappresenta una condizione essenziale per assicurarne l'effettiva e l'efficace attuazione[21]. Il sistema disciplinare della Società si applica nei confronti di tutti i Destinatari del Modello 231.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, il sistema sanzionatorio deve ottemperare ai profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla sua divulgazione e alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla segnalazione al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, di ogni violazione accertata del Modello 231 di cui venga a conoscenza. Per l'accertamento, la contestazione delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai dirigenti ed ai responsabili della Società, i quali dovranno in ogni caso mantenere informato l'Organismo di Vigilanza di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

[21] *È l'art. 6 comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001 a prevedere che il Modello 231 debba "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".*

Essendo il Modello 231 costituito da numerose componenti e documenti ne deriva che, per "violazione delle norme in esso contenute", deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definiti in una delle componenti o dei documenti che lo costituiscono.

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

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

a) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
b) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato ("dirette" e "strumentali") o alle Attività Sensibili indicate nella Parte Speciale del Modello 231;
c) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
d) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni contenute nel Modello 231;
e) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello 231 e, più in generale, del D. Lgs. 231/2001 da parte dei Destinatari;

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

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

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

i) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;

j) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

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

- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

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

5.2. Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente

I comportamenti tenuti dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali prescritte nel Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari. Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza, e tenendo conto delle circostanze riportate nel precedente paragrafo.

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

In relazione al sistema sanzionatorio previsto per il personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti imposti dallo Statuto dei Lavoratori[22] e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza da parte del personale dipendente delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello 231 costituisce inadempimento alle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro[23] e illecito disciplinare[24].

---

[22] *Art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970.*

[23] *Art. 2104 c.c.*

[24] *L'illecito disciplinare, secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, costituisce una violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati attenendosi alle direttive ricevute.*

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
e) licenziamento.

La Società non può adottare un provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni. L'irrogazione del provvedimento disciplinare deve essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. In particolare, il licenziamento può essere impugnato secondo le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori.

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

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

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del

maggior danno subito a causa del comportamento del dipendente in questione.

5.3. Misure nei confronti dei dirigenti

L'inosservanza da parte dei dirigenti delle disposizioni del Modello 231, e di tutta la documentazione che di esso fa parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e della procedura esplicitata nel paragrafo precedente.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, può determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto alla retribuzione. In tali casi, come conseguenza della sospensione, si verifica inoltre la decadenza da eventuali altre cariche sociali da esso ricoperte. Nei casi di gravi violazioni, la Società può procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c. Qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere il rapporto fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento non conforme al Modello 231.

5.4. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello 231 da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società, affinché provvedano, nell'ambito delle rispettive competenze, ad assumere o promuovere le

iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di una violazione del Modello 231 da parte di uno o più Amministratori non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un Reato Presupposto, il Consiglio di Amministrazione può procedere all'irrogazione di una delle seguenti misure sanzionatorie, a seconda della gravità del fatto e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo Statuto:

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

In caso di violazioni dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un Reato Presupposto, da parte di uno o più Amministratori, le misure sanzionatorie[25] sono adottate dall'Assemblea dei soci.

5.5. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione accertata delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione il quale, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, può assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione

[25] *Quali, a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea o la revoca definitiva dalla carica.*

dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee.

5.6. Misure nei confronti dei Destinatari Terzi

Ogni comportamento in contrasto con quanto indicato dal D. Lgs. 231/2001 e posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale da parte dei Destinatari Terzi che con essa hanno sottoscritto le condizioni generali di contratto o altri documenti contrattuali disciplinanti il tema della responsabilità amministrativa, può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, nonché l'eventuale proposizione dell'azione per il risarcimento dei danni. La controparte, infatti, si impegna ad astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D. Lgs. 231/2001, nonché a prendere visione e rispettare le misure definite dalla Società nel proprio Modello 231 e nel Codice Etico di Coesia.

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

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

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

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

riservatezza del segnalante, il soggetto che le ha poste in essere, soggiace alle misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono relativamente alla posizione aziendale ricoperta, adeguandole in funzione della gravità della condotta, della qualifica del soggetto responsabile e dell'eventuale recidiva.

5.8. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando quanto previsto in tema di cause di decadenza e revoca del mandato, nel caso in cui sia accertata, in capo a uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, del Codice Etico o alle regole procedurali aziendali, ovvero la violazione delle misure di tutela del segnalante o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate, la Società può adottare nei loro confronti misure proporzionate alla gravità dei fatti accertati.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle risultanze istruttorie, valuta le iniziative più opportune da assumere, ivi comprese, nei casi più gravi o di reiterazione delle violazioni, la revoca dell'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza e l'eventuale promozione di azioni di responsabilità per il risarcimento dei danni subiti.

F. Sezione Sesta

6. Aggiornamento e adeguamento del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione della Società sovraintende all'aggiornamento e adeguamento del Modello 231[26].

Il Consiglio di Amministrazione presidia, in collegamento con le altre funzioni competenti, l'aggiornamento del Modello 231 in tutte le sue componenti.
Gli eventi che devono essere analizzati al fine di valutare la necessità di dover procedere con un nuovo aggiornamento possono essere riconducibili, a titolo esemplificativo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze o lacune o significative violazioni delle previsioni del Modello 231 a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa, dei settori di attività e dei processi della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'analisi storica come, ad esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali o gli esiti dell'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza.

[26] *In forza dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.*