



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale

Stato delle revisioni

Versione	Data	Redatta da	Approvata da	Descrizione
01	26/04/2006	OdV	CdA	Prima emissione
02	03/06/2012	Dirextra	CdA	Seconda emissione
03	07/10/2022	Allex s.r.l. società tra avvocati	CdA	Terza emissione
04	11/10/2024	Delotte Legal S.t.A. a r.l. S.B.	CdA	Quarta emissione

Cosedil S.p.A.

Sede legale in Roma (RM) – Piazza della Marina, 1

Codice fiscale, partita IVA e n. iscr. al Registro Imprese 00512340878

Indice

Premessa	4
PARTE GENERALE I	5
1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231: la responsabilità amministrativa degli enti	5
1.1. La responsabilità amministrativa degli enti	5
1.2. I reati previsti dal Decreto	5
1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto	6
1.4. Condizione esimente della responsabilità amministrativa	7
1.5. Le “Linee Guida” di Confindustria e il “Codice ANCE”	8
1.6. La difesa in giudizio dell’ente	9
PARTE GENERALE II	11
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cosedil S.p.A.	11
2.1. Cosedil S.p.A.	11
2.2. La struttura organizzativa di Cosedil S.p.A.	12
2.3. Il sistema di deleghe e procure	12
2.4. Finalità del Modello	13
2.5. Destinatari del Modello	14
2.6. La struttura del Modello	15
2.7. Gli elementi fondamentali del Modello	15
2.8. Codice Etico e Modello	16
2.9. Il Modello e le relazioni nei gruppi di imprese	17
2.10. Percorso metodologico di definizione del Modello: mappatura delle attività a rischio-reato - processi strumentali e presidi	21
2.11. La struttura del Sistema Organizzativo e di Controllo	27
2.12. Regole comportamentali	28
3. L’Organismo di Vigilanza	48
3.1. Caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza	48
3.2. Durata in carica, decadenza e revoca	49
3.3. Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	50
3.4. <i>Reporting</i> dell’Organismo di Vigilanza	52
3.5. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	53
4. La disciplina del whistleblowing: gestione delle segnalazioni	55

5.	Sistema sanzionatorio	58
5.1.	Sanzioni per il personale dipendente.....	59
5.2.	Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	61
5.3.	Sanzioni per fornitori, partner commerciali, collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi	62
5.4.	Misure nei confronti degli Amministratori.....	62
5.5.	Misure nei confronti dei Sindaci	62
5.6.	Misure nei confronti degli apicali.....	63
5.7.	Sanzioni disciplinari in caso di violazione delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 e della Policy Whistleblowing	63
6.	Diffusione del Modello e formazione	64
7.	Adozione e aggiornamento del Modello	65

Premessa

Cosedil S.p.A. (di seguito anche solo “**Cosedil**” o la “**Società**”), in conformità con la propria politica aziendale, ha ritenuto opportuno procedere all’adozione, che la legge prevede come facoltativa, di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo “**Modello**”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo “**Decreto**” o “**D.Lgs. 231/2001**”), anche al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza ed eticità nella conduzione delle proprie attività e nei rapporti con i terzi coinvolti, a qualunque titolo e sotto qualsivoglia forma, nell’attività di impresa.

La Società, infatti, è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è costantemente impegnata nel mantenere il proprio sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d’affari.

L’adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione della Società rappresenta, pertanto, un valido veicolo di sensibilizzazione per tutti coloro che agiscono in nome e per conto o comunque nell’interesse di Cosedil, affinché, conformando costantemente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino e orientino i propri comportamenti al rispetto della legge e dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

Nella predisposizione del Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria nella versione più recente di giugno 2021. In tali Linee Guida Confindustria ha fornito, tra l’altro, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati) e la progettazione di un sistema di controllo (i cc.dd. protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell’ente), nonché, in generale, i contenuti principali di un modello organizzativo.

Avuto riguardo alla specifica attività d’impresa svolta, la Società ha, altresì, tenuto conto delle indicazioni contenute nel “*Codice di comportamento delle imprese di costruzione*”, redatto dall’Associazione Nazionale Costruttori Edili in ottemperanza al disposto di cui all’art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, e dalle “*Linee Guida Anticorruzione per il settore delle costruzioni*”, redatte dall’Istituto per lo Sviluppo Tecnologico delle Costruzioni.

La redazione del Modello è stata pertanto condotta sulla base delle principali normative che indicano principi guida e *standard* di controllo, sia generali sia con precipuo riferimento all’attività di *business* svolta dalla Società, per il migliore sistema di organizzazione interno e in ossequio ai precedenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

PARTE GENERALE I

1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231: la responsabilità amministrativa degli enti

1.1. La responsabilità amministrativa degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, entrato in vigore il 4 luglio 2001, in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal Legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all’ente le medesime garanzie riconosciute alla persona sottoposta alle indagini o all’imputato nel processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dalla realizzazione di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *“soggetti apicali”*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *“soggetti sottoposti”*).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile a una *“colpa di organizzazione”*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea a evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2. I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Si rimanda all'*Allegato 1 – Elenco dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001* al presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie di reato attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e per la descrizione delle possibili modalità di commissione di tali reati.

1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati di cui all'*Allegato 1* della Parte Generale del Modello, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto), nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

Il Decreto prevede, altresì, che a carico della persona giuridica possano essere emesse delle misure interdittive o delle misure cautelari reali, prima che sia accertata con sentenza la sua responsabilità amministrativa.

In particolare, l'art. 45, primo comma, del Decreto dispone che può essere richiesta a carico dell'ente in via cautelare una delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9 del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano temere in concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il comma terzo del medesimo articolo prevede, in analogia con quanto disposto dall'art. 15 del Decreto, che la misura interdittiva venga sostituita con la nomina da parte del giudice di un commissario giudiziale.

Oltre alle predette misure interdittive, il Decreto disciplina due ipotesi di provvedimenti anticipatori della confisca:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (prezzo o profitto del reato, anche per equivalente) (art. 53 del Decreto);
- il sequestro conservativo se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario dello Stato (art. 54 del Decreto).

1.4. Condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello consente, dunque, all'ente di sottrarsi alla responsabilità amministrativa ove fornisca anche la prova che lo stesso sia stato efficacemente ed effettivamente attuato. A tal fine il Modello deve:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Una volta adottato il Modello, ai fini di una sua efficace attuazione, il D.Lgs. 231/2001 (art. 7, comma 4) richiede:

- una verifica periodica della tenuta dei presidi previsti nel Modello e la sua modifica e/o implementazione, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5. Le “Linee Guida” di Confindustria e il “Codice ANCE”

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.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto, dunque, oltre che della disciplina di cui al Decreto, della più autorevole dottrina e dei dettami della giurisprudenza, anche dei seguenti documenti operativi:

- *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”* (di seguito anche solo **“Linee Guida”**), redatte da Confindustria, nella loro ultima versione del giugno 2021;
- *“Codice di comportamento delle imprese di costruzione”* (di seguito anche solo **“Codice ANCE”**), redatto dall'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE), in ottemperanza al disposto di cui all'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, aggiornato a tutto marzo 2022;
- *“Linee Guida Anticorruzione per il settore delle costruzioni”*, redatte dall'associazione Istituto per lo Sviluppo Tecnologico delle Costruzioni (di cui sono soci le cinque maggiori associazioni di categoria del settore delle costruzioni, tra cui ANCE).

Nella definizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida e il Codice ANCE prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare nel contesto aziendale i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, da effettuarsi attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida e nel Codice ANCE per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono di seguito riassunte:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, là dove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

1.6. La difesa in giudizio dell'ente

L'ente è tratto a giudizio per rispondere dell'illecito amministrativo e partecipa al procedimento penale con le stesse garanzie apprestate in favore dell'imputato (cfr. art. 35 del Decreto). In tal senso, il Decreto ha espressamente previsto una specifica disciplina per il diritto di difesa dell'ente, così da rendere effettiva la sua partecipazione al processo.

L'art. 39 del D.Lgs. 231/2001, rubricato «*Rappresentanza dell'ente*», prevede, al comma 1, che l'ente partecipi al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, «*salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo*», ovvero, secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza, anche solo indagato.

Tale incompatibilità, che risponde all'esigenza di evitare che la rappresentanza dell'ente in giudizio venga minata dal possibile conflitto di interessi che potrebbe insorgere tra la persona fisica e la

persona giuridica da essa rappresentata, per esempio in ordine alla strategia difensiva da adottare, comporta l'impossibilità per il rappresentante legale indagato/imputato di provvedere alla nomina del difensore della persona giuridica.

In questo caso, è attribuita all'ente la scelta di chi debba rappresentarlo nel processo, anche in caso di conflitto di interessi, utilizzando i normali strumenti previsti all'interno della sua compagine organizzativa, quali lo statuto o il proprio atto costitutivo: l'ente potrà nominare un nuovo rappresentante legale ovvero nominarne uno con poteri limitati alla sola partecipazione al procedimento (*procuratore ad litem*): in entrambi i casi il soggetto collettivo parteciperà al procedimento instaurato a suo carico previa costituzione nelle forme di cui all'art. 39, comma 2, del Decreto e potrà pienamente difendersi.

Secondo la giurisprudenza di legittimità¹, il modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per poter essere considerato adeguato, deve prevedere espressamente al suo interno la predetta ipotesi.

Pertanto, nello specifico caso in cui il rappresentante legale dell'ente dovesse risultare indagato o imputato in ordine al reato da cui dipende l'illecito amministrativo ascritto al soggetto collettivo, lo stesso non potrà rappresentare l'ente nel procedimento a carico di quest'ultimo, né potrà procedere alla nomina del relativo difensore di fiducia, ai sensi dell'art. 39 D. Lgs. 231/2001.

Conseguentemente, nell'eventualità in cui membri del Consiglio di Amministrazione dovessero figurare quali indagati o imputati del reato presupposto della responsabilità dell'ente, sugli stessi grava l'obbligo di astenersi dall'adozione della delibera con cui l'organo deputato conferisce l'incarico ad un consulente legale per la rappresentanza dell'ente.

¹ Cfr. Cass. Pen., Sez. III, sentenza del 22 settembre 2022 (udienza del 13 maggio 2022), n. 35387.

PARTE GENERALE II

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

2.1. Cosedil S.p.A.

Cosedil è una società con una lunga storia nel campo dell'ingegneria civile e industriale, fondata nel 1965 dalla famiglia Vecchio. Cosedil svolge la propria rinomata attività da quasi sessant'anni sia nel settore pubblico che privato, in Italia e all'estero, tra cui la realizzazione di infrastrutture viarie, come strade e ponti, opere civili, idrauliche e marittime, ospedaliere ed energetiche, con un focus crescente sulle energie rinnovabili, nonché il recupero e il consolidamento di immobili storici.

La Società crede fermamente nel rispetto dell'ambiente, delle relazioni e nell'onestà e ispira la propria attività a uno sviluppo sostenibile, supportando il cambiamento dei territori in cui opera e coinvolgendo gli *stakeholder* in un percorso di crescita economica e sociale comune.

In linea con la propria *mission* e a testimonianza dell'attenzione che pone al rispetto delle normative applicabili, la Società ha implementato, all'interno della propria struttura organizzativa, un **Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro, la Sicurezza Stradale, l'Ambiente, la Responsabilità Sociale, l'Anticorruzione, la Diversità e l'Inclusione** e in particolare:

- ha adottato un Piano di Sostenibilità, nell'ottica della responsabilità sociale d'impresa (*Corporate Social Responsibility*), che consiste in una strategia, per punti, orientata all'inclusività, alla valorizzazione della diversità, alla crescita delle risorse, alla salvaguardia dell'ambiente e a tutti gli aspetti necessari per la crescita della comunità in cui opera. L'impegno di Cosedil in tal senso è testimoniato dall'ottenimento della certificazione di conformità del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale agli *standard* di cui alla norma SA 8000:2014;
- ha adottato un Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma ISO 9001:2015;
- ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale conforme allo standard internazionale di cui alla norma ISO 14001:2015, nonché un sistema di monitoraggio delle emissioni di GHG in conformità alla norma ISO 14064-1:2018/UNI EN ISO 14064-1:2019;
- ha adottato un Sistema di Gestione di Salute e Sicurezza sul lavoro conforme agli standard internazionali di cui alla norma ISO 45001:2018 e un Sistema di Gestione della sicurezza del traffico stradale conforme alla norma ISO 39001:2016, mirato a ridurre il rischio di incidenti e migliorare la sicurezza per tutti gli utenti della strada;
- ha adottato un Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione conforme allo standard internazionale di cui alla norma ISO 37001:2016;

- ha conseguito l’attestato di conformità alla norma ISO 30415:2021, in ambito *Diversity & Inclusion*.

Cosedil, inoltre, riconoscendo la centralità del valore delle persone e delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, ha adottato una **politica aziendale di welfare**, che comprende numerosi programmi per il benessere dei dipendenti, tra cui l’*Happiness Office*, che mira a promuovere e creare un ambiente di lavoro positivo e motivante.

La Società crede, altresì, in un ambiente di lavoro equo, inclusivo e supportivo, dove ogni individuo è valorizzato e rispettato, e, in tale ottica, ha adottato un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme allo standard UNI PdR 125:2022.

La Società, infine, riconosce come principio imprescindibile del proprio operato il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi nei quali opera e a testimonianza di ciò ha ottenuto, in data 17/01/2023, il provvedimento di rinnovo dell’iscrizione nell’Elenco delle imprese con **rating di legalità** (proc. RT473), tenuto dall’A.G.C.M., con l’attribuzione del punteggio massimo previsto (tre “stellette”).

2.2. La struttura organizzativa di Cosedil S.p.A.

La Società impronta la propria attività ai principi di una corretta gestione societaria, fondata sull’adeguatezza dei propri assetti e della propria struttura organizzativa.

Il modello di *governance* di Cosedil e, in generale, l’intero sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare l’attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La Società ha adottato un sistema di *governance* tradizionale, composto da un Consiglio di Amministrazione e da un Collegio Sindacale, quale organo di controllo.

2.3. Il sistema di deleghe e procure

Il sistema autorizzativo e decisionale si traduce in un sistema coerente di deleghe di funzioni e procure, definito e conosciuto all’interno dell’organizzazione, che attribuisce poteri di firma e rappresentanza dell’organizzazione in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali delle persone coinvolte.

Il principio cui l’azienda ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

I principi ispiratori di tale sistema sono:

- la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri delegati e i relativi cambiamenti;

- le deleghe e le procure conferite al personale o a terzi debbono essere chiare, giuridicamente valide e formalmente accettate dall'interessato;
- la verifica periodica del rispetto dei poteri così come delegati;
- la verifica periodica dell'adeguatezza del sistema delle deleghe;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- le deleghe e le procure devono, inoltre, contenere precise indicazioni su limiti e soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e la responsabilità organizzative affidate alle singole persone;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza e, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
- ogni destinatario del Modello che, per conto dell'azienda intrattiene rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno, deve essere dotato di idonea procura;
- tutti coloro che intrattengono per conto di Cosedil rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega/procura in tal senso.

Il conferimento della procura è seguito da una lettera di accompagnamento da trasmettere al procuratore unitamente all'atto di conferimento della procura e contenente il richiamo al Modello, alle disposizioni del Codice Etico e alle procedure operative interne.

2.4. Finalità del Modello

La Società, consapevole dell'importanza di adottare, ed efficacemente attuare, un sistema idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, nonché nell'ottica di un processo di miglioramento e al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un Modello in linea con le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, così come progressivamente integrato da molteplici disposizioni legislative.

La Società ritiene, infatti, che l'adozione del Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti nel successivo paragrafo 2.5) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei, pertanto, a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Consiglio di Amministrazione di Cosedil ha approvato, in data 26/04/2006, la prima versione del Modello, istituendo al contempo l'Organismo di Vigilanza, tracciando così un percorso omogeneo in un'ottica di conformità e adeguamento al Decreto.

La Società, in virtù di quanto riportato in premessa, ha successivamente aggiornato e revisionato il Modello fino alla sua ultima – attuale – versione, approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11.10.2024.

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

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello, dei principi del Codice Etico, nonché della Policy Whistleblowing possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- consentire alla Società, grazie a un insieme di procedure e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente predisposizione di idonee procedure operative finalizzate alla prevenzione della commissione di illeciti sanzionati penalmente;
- dotarsi di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, ai sensi dell'art. 2086 del Codice civile.

2.5. Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per l'intero Consiglio di Amministrazione, per tutti coloro che rivestono, in Cosedil, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i dipendenti (da intendersi come tutti coloro che

sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i “Destinatari”).

2.6. La struttura del Modello

Il Modello di Cosedil si compone di:

- una “**Parte Generale**”, comprensiva di allegato (Allegato 1 – Elenco dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001), contenente una descrizione dei principi fondamentali del D.Lgs. 231/2001, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della struttura del Modello e dei suoi elementi principali, quali l’Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare;
- una “**Parte Speciale**”, comprensiva di allegati (Allegato 1 – Elenco delle attività sensibili associate ai singoli Protocolli, Allegato 2 – Elenco dei flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza), organizzata per processi aziendali, contenente l’indicazione dei protocolli di controlli posti a presidio di ciascun processo aziendale;
- un “**Codice Etico**”, che fissa i principi etici cui la Società si ispira nella conduzione e nello svolgimento delle proprie attività.

È da ritenersi parte integrante e sostanziale del Modello anche la “**Policy Whistleblowing**”, ossia l’atto organizzativo adottato dalla Società e contenente le regole per la presentazione e per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (v. *infra*).

2.7. Gli elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali sviluppati da Cosedil nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto (attività che pertanto dovranno essere sottoposte a monitoraggio periodico);
- l’insieme di procedure e *policy* aziendali, a presidio di tutte le attività aziendali, ivi incluse – in particolare ai fini del presente Modello – quelle attività che, a seguito della menzionata attività di mappatura, sono risultate esposte a un rischio potenziale di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza dotato di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello, sul rispetto dei principi sanciti nel Codice Etico, sulla gestione delle segnalazioni *whistleblowing*;

- un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- un codice etico contenente i principi generali ai quali la Società intende uniformarsi;
- la previsione di un sistema di segnalazioni *whistleblowing*, che garantisca la protezione e la riservatezza dei segnalanti, in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24
- un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello, nel Codice Etico e della Policy Whistleblowing;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- specifici protocolli di controllo, diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, declinati nelle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello.

2.8. Codice Etico e Modello

Cosedil, sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, ha adottato il proprio Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico sancisce una serie di principi, valori e norme di comportamento da applicare nella gestione aziendale, che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti commerciali.

A differenza del Modello, che risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico ha un ruolo più ampio, promuovendo condotte diligenti e professionali e rappresentando i principi e i valori ai quali la Società si conforma e dei quali pretende l'osservanza da parte di tutti i Destinatari e, in ogni caso, di tutti coloro che, in Italia o all'estero, cooperano e collaborano con essa nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Codice Etico di Cosedil afferma, comunque, principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo, dunque, un elemento a esso complementare.

Il compito di vigilare sull'osservanza del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

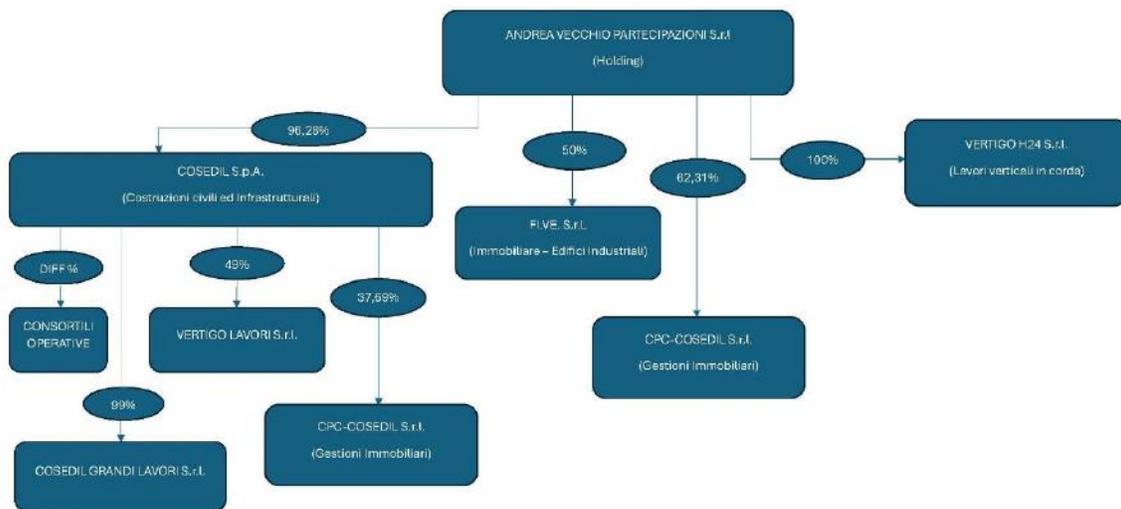
Ciascun Destinatario è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione o presunta violazione delle prescrizioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie attività lavorative o nell'ambito dei rapporti in essere con la Società.

La violazione anche di uno solo dei principi sanciti dal Codice Etico – al pari di una violazione delle disposizioni del presente Modello – comporta l’instaurazione di un procedimento sanzionatorio/disciplinare, come meglio esposto nel prosieguo, al paragrafo 5.

2.9. Il Modello e le relazioni nei gruppi di imprese

Cosedil è parte di un gruppo di imprese, la cui capogruppo è Andrea Vecchio Partecipazioni S.r.l. (di seguito anche solo il “Gruppo”).

Si riporta di seguito grafico rappresentante la struttura del Gruppo.



In particolare, Cosedil è controllata, al 96,564%, da Andrea Vecchio Partecipazioni S.r.l., mentre controlla, a sua volta, le seguenti società:

- Accademia Lavori S.c. a r.l. (67,000%);
- Cosedil Grandi Lavori S.r.l. (99,000%);
- Ragusana Lotto 4 S.c. a r.l. (51,000%).

Sono, invece, collegate a Cosedil le seguenti società:

- SeasCosedil S.c. a r.l. (50,000%);
- Vertigo Lavori S.r.l. (49,000%);
- Depuratore Favara Lavori S.c. a r.l. (45,376%);
- Mocaiana Lavori S.c. a r.l. (44,620%);
- C.P.C. - Cosedil S.r.l. (37,69%);
- PA 27/22 Lavori S.c. a r.l. (34,560%);
- Redstone S.c. a r.l. (26,900%);
- CO.SI.GE. S.c. a r.l. in liquidazione (30,000%);
- Megara Iblea S.c. a r.l. in liquidazione (20,000%).

Cosedil e tutte le società del Gruppo, in quanto entità giuridiche autonome, sono dotate di propri organi amministrativi, con piena responsabilità per la conduzione della società, nell'ambito degli indirizzi e degli orientamenti decisi, concordati e comunicati dalla *holding*, in occasione di periodici incontri e contatti finalizzati allo sviluppo del *business*.

Il D.Lgs. 231/2001 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso. Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei modelli organizzativi in relazione ai reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

In particolare, in tema di responsabilità amministrativa degli enti all'interno dei gruppi di imprese, è necessario tenere in considerazione il c.d. "*fenomeno della migrazione della responsabilità degli enti all'interno dei gruppi*", in virtù del quale, sebbene il gruppo non possa considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato, le società che ne fanno parte possono rispondere anche in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa da altre società del medesimo gruppo.

Per operare una valutazione in ordine alla portata del fenomeno della migrazione è necessario prima di tutto comprendere cosa si intende per "gruppo di imprese" e quali siano i presupposti per una eventuale estensione della responsabilità amministrativa alle altre entità del gruppo.

In ambito civilistico, l'art. 2, lett. h) e i), del D.Lgs. 14/2019 (c.d. Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza), individua un gruppo di imprese, giuridicamente rilevante:

- laddove vi sia un soggetto – ente o persona fisica – che esercita un'attività di direzione e coordinamento, da intendersi come consolidamento dei bilanci, come vero e proprio controllo societario;
- quando si rinvergono atti di indirizzo o regole di comportamento oppure accordi contrattuali o patti parasociali tra le società interessate.

Il D.Lgs. 231/2001 non ha recepito tale definizione, né contiene alcuna norma esplicita che disciplini la peculiare ipotesi di responsabilità da reato dell'ente appartenente ad un gruppo di imprese.

Le Linee Guida di Confindustria e la giurisprudenza di legittimità, malgrado tale vuoto normativo, hanno tracciato le coordinate della responsabilità amministrativa degli enti applicata al gruppo di imprese:

- ogni società del gruppo ha autonoma responsabilità per le condotte derivanti da colpa in organizzazione;

- è possibile ipotizzare un concorso delle altre società facenti parte dello stesso gruppo ove sia dimostrata la colpa in organizzazione anche per dette società;
- non è prevista assunzione della posizione di garanzia ex art. 40, comma secondo, del Codice penale da parte della società controllante (nell'ambito della c.d. responsabilità da risalita o ascendente);
- la responsabilità della società controllante non si estende automaticamente alle società controllate.

La *holding*/controllante può rispondere dell'illecito commesso da una società controllata ove:

- abbia tratto da detta condotta una specifica e concreta utilità, ovvero se ne sia avvantaggiata un'altra società del gruppo (cfr. Cass., II Sez. Pen., sent. n. 52316/2016, nonché, Cass., V Sez. Pen., sent. n. 24583/2011);
- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez., n. 52316/2016), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare: (i) direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; (ii) coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della *holding* e quelli della controllata (c.d. *interlocking directorate*) ovvero più ampiamente tra gli apicali.

Tale indirizzo risulta confermato dalla Suprema Corte di Cassazione, che, affrontando la c.d. "*responsabilità amministrativa da reato di gruppo*" nella sentenza n. 52316/2016, ha posto le seguenti rigorose condizioni: (i) che nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della capogruppo o dell'altra società facente parte del gruppo, e (ii) che, in ogni caso, il fatto illecito sia stato commesso perseguendo anche l'interesse della controllante o dell'altra società del gruppo, non essendo a tal fine sufficiente il richiamo ad un generico "interesse di gruppo".

In questa prospettiva, l'interesse e/o il vantaggio devono essere verificati "in concreto", nel senso che, per fondare l'estensione della responsabilità, la società deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto.

Ciò premesso, nelle società facenti parte di un gruppo societario, al fine di limitare/prevenire il fenomeno della risalita della responsabilità, è opportuno che:

- la *holding*, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento e agendo nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale del gruppo, solleciti l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del gruppo di propri modelli organizzativi, dettando al contempo i principi cui uniformarsi (struttura del codice di comportamento, principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi, transnazionalità del gruppo), ferma restando l'autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del modello stesso;
- il modello organizzativo della *holding*, ove adottato, tenga conto dei processi integrati che involgono l'attività di più società del gruppo, nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario, definendo concordemente procedure accentrate e protocolli armonizzati, ad esempio in materia di *cash pooling*, di attività/processi affidati in *outsourcing* ad altre società del gruppo, di rapporti contrattuali, autorizzazioni relative agli *input* forniti, controlli sugli *output* ottenuti, fatturazione *intercompany*, transazioni infragruppo e meccanismi di *transfer price*;
- ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto, svolga una autonoma valutazione e gestione dei rischi reato e adotti/aggiorni il proprio modello organizzativo e i documenti ad esso collegati;
- ciascuna società del gruppo nomini un proprio Organismo di Vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti, per valorizzarne gli "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*" (art. 6, comma 1, lett. b, Decreto);
- la *holding* svolga attività di supporto al *management* delle controllate, per esempio, per la valutazione delle attività o processi astrattamente a rischio, per la strutturazione dei flussi informativi verso l'organismo di vigilanza, per indicazioni sulle caratteristiche dei possibili presidi da implementare a fronte delle aree di rischio individuate, nonché fornisca contributi professionali ai fini dell'aggiornamento dei modelli organizzativi per evoluzioni normative con impatto sulle specifiche realtà del gruppo rispetto alle indicazioni generali, per attività formative e di sensibilizzazione sulla materia, per supporto operativo all'organismo di vigilanza nell'espletamento delle attività di monitoraggio e così via;
- venga istituito un canale di comunicazione ufficiale tra le società del gruppo che sia successivamente ricostruibile e che verifichi lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del Decreto, eventuali violazioni del modello organizzativo e sanzioni applicate, aggiornamenti dei modelli effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti;
- analogo sistema di comunicazione venga istituito tra gli organismi di vigilanza delle varie società del gruppo ai fini informativi e organizzativi (definizione delle attività programmate e compiute, iniziative assunte, misure predisposte in concreto, eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza), preservando l'autonomia di organismi e modelli.

2.10. Percorso metodologico di definizione del Modello: mappatura delle attività a rischio-reato - processi strumentali e presidi

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto ad un'analisi approfondita delle stesse. Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le Direzioni/Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali.

Cosedil, successivamente, ha analizzato le proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (*i.e.* Responsabili di Direzione/Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Come anticipato, i risultati di detta attività sono stati raccolti e formalizzati in una scheda descrittiva che forma parte integrante del Modello, denominata "*Mappatura delle attività a rischio-reato*", che illustra in dettaglio i profili di rischio di Cosedil relativi alla commissione dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001.

In particolare, in detta Mappatura delle attività a rischio-reato sono dettagliate le attività aziendali a rischio di commissione dei reati (cc.dd. "attività sensibili"), le Funzioni/Direzioni aziendali coinvolte, le famiglie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e ritenute rilevanti nell'ambito della realtà aziendale della Società e associabili alle attività sensibili, la descrizione dell'attività, il livello di esposizione al rischio, le procedure/documenti esistenti, la segregazione delle funzioni, le garanzie di tracciabilità e la valutazione del rischio residuo, oltre che l'indicazione delle eventuali azioni di miglioramento.

La Mappatura delle attività a rischio-reato è custodita da Responsabile dell'Ufficio Legale, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile – per eventuale consultazione – a tutti i Destinatari.

▪ Aree di attività a rischio-reato e fattispecie rilevanti

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree di attività aziendale, che vengono riportate come indicate nella Mappatura delle attività a rischio-reato:

1. Gestione dei rapporti di profilo istituzionale con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione o ad altri enti pubblici;
2. Richiesta, percezione e gestione di contributi e finanziamenti agevolati erogati da enti pubblici nazionali e sovranazionali;

3. Gestione di autorizzazioni/provedimenti amministrativi, anche in occasione di verifiche, ispezioni e attività di riscossione coattiva da parte di enti pubblici;
4. Gestione degli adempimenti doganali;
5. Acquisto di beni, servizi e consulenze;
6. Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali;
7. Gestione delle attività promozionali e di *corporate social responsibility*;
8. Gestione dei rapporti con la clientela privata nell'ambito di negoziazione e stipula dei contratti, nonché gestione delle commesse;
9. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione nell'ambito della partecipazione a gare pubbliche per la stipula di contratti attivi e della successiva esecuzione del contratto;
10. Gestione del sistema sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza) e ss.mm.ii.;
11. Gestione del sistema informativo aziendale;
12. Gestione degli adempimenti ambientali e dei rapporti connessi alla produzione di rifiuti;
13. Gestione della contabilità generale e predisposizione del bilancio;
14. Gestione degli adempimenti societari;
15. Predisposizione della dichiarazione dei redditi o dei sostituti d'imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione dei tributi in generale;
16. Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale;
17. Gestione delle operazioni con le società controllate/collegate;

In considerazione delle famiglie di reato sopra richiamate, sono risultati ad esse potenzialmente associabili i seguenti reati-presupposto:

- Art. 24 e art. 25: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-ter: Reati societari;
- Art. 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale;

- Art. 25-*septies*: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25-*octies*: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Art. 25-*octies*.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- Art. 25-*novies*: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25-*decies*: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25-*undecies*: Reati ambientali;
- Art. 25-*duodecies*: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25-*quaterdecies*: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25-*quinqüesdecies*: Reati tributari;
- Art. 25-*sexiesdecies*: Contrabbando;
- Art. 25-*septiesdecies*: Delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25-*duodevicies*: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Artt. 3 e 10 Legge n. 146/2006: Reati transnazionali.

In ragione delle attività aziendali tipiche di Cosedil, non si sono invece ravvisati significativi profili di rischio rispetto alla commissione di altri reati presupposto di cui all'art. 25-*quater* (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), all'art. 25-*quater*.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), all'art. 25-*sexies* (Abusi di mercato) e all'art. 25-*terdecies* (Razzismo e xenofobia). In ogni caso, si ritiene, che i principi e presidi dettagliati nel presente Modello, nonché nel Codice Etico siano idonei a presidiare il rischio di commissione di detti specifici reati.

Per un maggior dettaglio delle attività sensibili, si rinvia all'esame della Mappatura delle attività a rischio-reato.

▪ **L'analisi del rischio**

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*.

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione.

In questo senso, le prime fasi dell'attività volta all'adozione del presente Modello sono state finalizzate – secondo gli standard dettati dalle citate Linee Guida di Confindustria e dal Codice ANCE – all'individuazione dei processi e delle attività sensibili, mediante una preliminare analisi della struttura organizzativa della Società.

L'analisi dell'organizzazione e del modello operativo della Società ha consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte attraverso l'analisi della documentazione sociale e attraverso colloqui con funzioni chiave, in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi e sulle attività delle singole funzioni.

In via preliminare è stata, quindi, predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati.

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati prima dell'adozione del Modello è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando congiuntamente:

- il rischio astratto di reato, determinato considerando la frequenza e/o la rilevanza economica dell'attività;
- il livello di *compliance*, determinato considerando gli *standard* di controllo esistenti.

Come si evince dal grafico sottostante, a ciascun grado di rilevanza delle singole attività – basso, medio o alto – corrisponde un rischio astratto di reato, anch'esso qualificabile come basso, medio o alto.

In questo modo è dunque possibile stimare il rischio totale dell'attività: laddove, ad esempio, la rilevanza dell'attività sia bassa e il rischio astratto di reato alto, il rischio totale dell'attività potrà qualificarsi come medio, e così via.

INCIDENZA ATTIVITÀ	RISCHIO ASTRATTO	RISCHIO TOTALE
BASSA	ALTO	MEDIO
MEDIA	ALTO	MEDIO
ALTA	ALTO	ALTO
BASSA	MEDIO	BASSO
MEDIA	MEDIO	MEDIO
ALTA	MEDIO	ALTO
BASSA	BASSO	BASSO
MEDIA	BASSO	BASSO
ALTA	BASSO	MEDIO

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli standard di controllo esistenti.

RISCHIO ATTIVITÀ	LIVELLO DI COMPLIANCE	RISCHIO RESIDUO
BASSO	ALTO	BASSO
MEDIO	ALTO	BASSO
ALTO	ALTO	MEDIO
BASSO	MEDIO	BASSO
MEDIO	MEDIO	MEDIO
ALTO	MEDIO	ALTO
BASSO	BASSO	MEDIO
MEDIO	BASSO	ALTO
ALTO	BASSO	ALTO

La Società adotta un sistema di controllo interno che, con riferimento alle attività sensibili e ai processi strumentali individuati, prevede specifici Principi di comportamento e di controllo:

- **Principi di comportamento**, applicabili a tutti i processi sensibili, in quanto pongono regole e divieti che devono essere rispettati nello svolgimento di qualsiasi attività;

- **Principi di controllo**, applicati ai singoli processi sensibili e contenenti la descrizione mirata delle regole e dei comportamenti richiesti nello svolgimento delle rispettive attività:
 - segregazione delle funzioni: nell'ambito dei singoli processi relativi alle aree sensibili, è applicato il principio di separazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività;
 - esistenza di procedure/norme/circolari: esistono disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili e di archiviazione della documentazione rilevante;
 - poteri autorizzativi e di firma: i poteri autorizzativi e di firma sono: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e prevedono, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
 - tracciabilità/archiviazione: ogni operazione relativa all'attività sensibile è adeguatamente registrata ed archiviata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile è verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

- **Processi aziendali “strumentali/funzionali”**

Nell'ambito delle attività sopra rappresentate, sono stati anche individuati dalla Società i processi aziendali cc.dd. strumentali/funzionali alla commissione del reato, ovvero sia quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o essere rinvenuti i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto.

Vengono di seguito riportati tali processi:

1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità Amministrative Indipendenti
2. Acquisto di beni, servizi e consulenze
3. Gestione dei flussi monetari e finanziari
4. Selezione, assunzione e gestione delle risorse umane
5. Gestione delle attività di *marketing*, gestione di omaggi, liberalità, sponsorizzazioni
6. Gestione delle vendite
7. Gestione delle attività edili
8. Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008
9. Gestione degli adempimenti in materia ambientale

10. Gestione della sicurezza e manutenzione dei sistemi informativi
11. Gestione degli adempimenti fiscali
12. Gestione della contabilità, formazione del bilancio di esercizio e gestione dei rapporti con i Soci e con il Collegio Sindacale
13. Gestione delle attività di import
14. Gestione dei rapporti infragruppo
15. Gestione del contenzioso

A ciascun processo strumentale/funzionale, rilevante nella realtà aziendale, ritenuto a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, è stata dedicata una specifica Sezione della Parte Speciale del presente Modello, ove sono stati formulati i cc.dd. “Protocolli di controllo”, adottati dalla Società per prevenire il rischio di commissione del reato nella gestione delle attività sensibili e dei processi strumentali/funzionali associati ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

2.11. La struttura del Sistema Organizzativo e di Controllo

Nella predisposizione del Modello e sulla base delle aree di attività a rischio-reato risultate rilevanti, la Società ha riesaminato il sistema organizzativo e di controllo esistente, strutturato in una serie complessa di presidi, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo di Cosedil si basa sui seguenti elementi:

- le regole comportamentali contenute nella Parte Generale e i protocolli di controllo declinati nelle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello;
- il quadro normativo e regolamentare, nazionale, comunitario e internazionale, applicabile a Cosedil e relativo allo specifico settore industriale in cui la Società opera, al quale la Società si attiene rigorosamente, ivi compresi gli *standard* previsti dalle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 14064-1:2018/UNI EN ISO 14064-1:2019, SA 8000:2014, ISO 37001:2016, ISO 30415:2021, ISO 45001:2018, UNI PDR 125:2022, ISO 39001:2016, dei quali la Società possiede la relativa certificazione e le cui politiche/procedure e/o i cui manuali costituiscono parte integrante del sistema 231;
- il Codice Etico, che – come sopra già rappresentato – sancisce principi e regole di condotta adottate da Cosedil;
- l’esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe e procure riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell’azienda in merito alle

operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi;

- la struttura gerarchico-funzionale (cfr. organigramma aziendale). Detto documento riflette i cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa ed è, pertanto, tenuto costantemente aggiornato;
- l'utilizzo di applicativi gestionali in grado di assicurare segregazione dei ruoli, livelli autorizzativi e controlli automatici;
- l'implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al *business*.

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi, ripresi e declinati nelle procedure aziendali e nei principi di comportamento e di controllo:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- il sistema garantisce, anche attraverso una coerente attribuzione di livelli autorizzativi, l'applicazione del principio di segregazione dei compiti (per il quale nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia) e indipendenza funzionale;
- il sistema di controllo interno documenta l'esecuzione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna Direzione/Funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

La struttura dei controlli aziendali esistente prevede controlli di linea, svolti dalle singole Direzioni/Funzioni sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni.

2.12. Regole comportamentali

- ***Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Amministrative Indipendenti***

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, e per conto o nell'interesse di Cosedil, intrattengano rapporti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o, più in generale, con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione e/o con le Autorità Amministrative Indipendenti.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o

possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico adottato dalla Società, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Amministrative Indipendenti, italiane o straniere, al fine di ottenere benefici per la Società;
- promettere o concedere utilità di qualsiasi natura in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Amministrative Indipendenti, italiane o straniere, al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;
- effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, partner o altri soggetti terzi che operino, per conto della Società, presso la Pubblica Amministrazione o le Autorità Amministrative Indipendenti, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti, partner o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Amministrative Indipendenti;
- prendere in considerazione o proporre un'opportunità di impiego che possa avvantaggiare un rappresentante della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Amministrative Indipendenti, italiane o straniere, al fine di indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;
- accordare, accettare o richiedere, per sé o per altri, omaggi al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (regali che eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia) e in coerenza con le previsioni del D.P.R. 62/2013 recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici";
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre il funzionario della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Amministrative Indipendenti in errore di valutazione tecnico-economica sulla documentazione presentata;
- esibire documenti o dati falsi o alterati ovvero rendere informazioni non corrispondenti al vero;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Amministrative Indipendenti;

- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi Pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli cui erano originariamente destinate;
- sfruttare relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, facendo dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale come corrispettivo della mediazione illecita, ovvero per remunerarlo in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio, o anche all'omissione o ritardo di un atto del suo ufficio.

È fatto obbligo ai Destinatari che, per conto di Cosedil, intrattengano rapporti con l'autorità giudiziaria (nell'ambito di procedimenti di qualsiasi natura) di applicare le medesime regole comportamentali anche in detti rapporti.

Inoltre, i Destinatari hanno l'obbligo di:

- instaurare e mantenere i rapporti con la Pubblica Amministrazione secondo criteri di massima correttezza e trasparenza contenuti nel Codice Etico;
 - effettuare con correttezza, tempestività e buona fede tutte le comunicazioni previste da norme di legge e di regolamento nei confronti delle Autorità Pubbliche, non frapponendo alcun ostacolo allo svolgimento delle funzioni da queste esercitate;
 - osservare tutte le leggi e i regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la Pubblica Amministrazione e alle attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio.
- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti informatici e di trattamento illecito di dati***

Le seguenti regole comportamentali si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano incaricati della gestione e manutenzione dei server, delle applicazioni, dei client e delle reti di telecomunicazione, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate *password* e chiavi di accesso al sistema informativo aziendale e che, comunque, siano, a qualsiasi titolo, coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di cui all'art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001:

- il personale contribuisce alla promozione di un adeguato livello di salvaguardia del patrimonio informatico e telematico aziendale e dei terzi, siano essi privati o pubblici, conformemente alle modalità di controllo, preventivo e successivo, attivate dalla Società e si astiene, pertanto, da qualsiasi condotta che possa compromettere la sicurezza, riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati aziendali e altrui;

- il personale si astiene da qualsiasi condotta diretta a superare o ad aggirare le protezioni del sistema informativo aziendale o di terzi;
- il personale si astiene dal porre in essere condotte finalizzate ad alterare o falsificare documenti informatici di qualsiasi natura e, in particolare, si astiene dall'utilizzare strumenti software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- il personale non può utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle fornite dalla Società nell'espletamento dell'attività lavorativa resa in suo favore;
- il personale non può utilizzare *software* non regolarmente licenziati.
- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti di criminalità organizzata di cui all'art. 416 c.p.***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto al reato di associazione per delinquere di cui all'art. 416 del Codice penale.

Il reato di associazione per delinquere trova adeguato presidio nei principi del Modello nel suo complesso. Tali principi sono volti a prevenire il rischio di costituzione di un'associazione per delinquere sia all'interno della Società, sia nei rapporti con i terzi (ad esempio, clienti, fornitori, partner, ecc.).

In via generale, la Società richiede di conformarsi alle seguenti regole comportamentali:

- conformità alle leggi vigenti, nonché ai principi di correttezza, trasparenza, buona fede e tracciabilità della documentazione;
- rispetto del principio di separazione di ruoli e responsabilità.

È inoltre vietato porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare la fattispecie di associazione per delinquere, nonché, in ogni caso, incoraggiare, sostenere o partecipare ad associazioni per delinquere.

- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, nonché rispetto ai delitti contro l'industria e il commercio***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di cui all'art. 25-bis e 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- garantire, nella gestione dei rapporti con i clienti, elevati standard qualitativi, nel rispetto della normativa a tutela della concorrenza e del mercato;
- fornire informazioni veritiere, precise ed esaurienti circa l'origine, la composizione e qualità dei prodotti messi in circolazione sul mercato;
- gestire i marchi e i brevetti perseguendo il valore della legalità e in attuazione delle norme interne, comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà industriale e intellettuale.

È, altresì, fatto espresso divieto di:

- usare marchi e segni distintivi altrui in assenza di una valida licenza o al di fuori dei limiti definiti dai relativi contratti;
- contraffare o alterare brevetti di prodotti industriali ovvero fare uso di tali brevetti contraffatti o alterati.

I principi di trasparenza e veridicità delle informazioni rese al cliente devono costituire l'obiettivo dell'attività svolta dalla Società.

- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai Soci e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Cosedil;
- osservare le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale prevista dalla legge.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilancio, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, ovvero predisporre comunicazioni sociali che non rappresentino in modo veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

- omettere informazioni e dati imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Cosedil;
- restituire conferimenti ai Soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a un aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo quote per un valore inferiore al loro valore nominale;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo da parte dei Soci.

Con specifico riferimento al reato di corruzione tra privati, la Società rifugge inoltre il ricorso a ogni forma di corruzione, diretta o per interposta persona, senza alcuna eccezione, incluse le ipotesi di istigazione, per raggiungere i propri obiettivi economici.

Nel dettaglio è vietato:

- offrire, promettere, dare, pagare, sollecitare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, anche per interposta persona, un vantaggio economico o altra utilità ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, nonché a qualsivoglia soggetto con funzioni direttive, sia di società o enti privati terzi, sia propri della Società;
- accettare la richiesta da, o sollecitazioni da, o autorizzare/sollecitare qualcuno ad accettare, direttamente o indirettamente, anche per interposta persona, un vantaggio economico o altra utilità da una qualsivoglia controparte, quando l'intenzione sia di indurre la controparte a compiere o omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, anche qualora l'offerta, la promessa o la sollecitazione non sia accettata.

Più in particolare, è fatto divieto ai Destinatari di influenzare le decisioni dei soggetti che operano presso la controparte privata (clienti, fornitori, *partner*) in maniera impropria e/o illecita.

È fatto, quindi, divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di soggetti che operano presso la controparte privata al fine di accedere in anteprima a informazioni utili per la realizzazione degli obiettivi sociali o comunque di favorire le politiche economiche e commerciali della Società;

- promettere e/o offrire e/o corrispondere a soggetti che operano presso la controparte privata, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità al fine di pervenire alla stipulazione di contratti vantaggiosi per la Società, o di ottenere, più in generale, favori o vantaggi impropri;
- offrire e/o corrispondere omaggi o forme di ospitalità che eccedano le normali pratiche commerciali e/o di cortesia e/o, in ogni caso, tali da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio della controparte;
- effettuare pagamenti o riconoscere altre utilità a clienti, fornitori, partner commerciali, che non trovino adeguata giustificazione nel rapporto contrattuale ovvero nella prassi vigenti;
- favorire, nei processi di assunzione o di acquisto, soggetti segnalati da clienti, fornitori o partner commerciali, in cambio di favori, compensi o altri vantaggi.

I predetti principi di comportamento si applicano anche nell'ambito delle operazioni straordinarie.

- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro la personalità individuale***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001.

Ai Destinatari è richiesto di:

- garantire il rispetto degli adempimenti contributivi, retributivi e fiscali in relazione alla normativa in materia di lavoro;
- utilizzare fornitori (in particolare nell'ambito di appalti) di comprovata rispettabilità e l'affidabilità professionale;
- verificare, mediante ad esempio l'acquisizione del DURC, il rispetto degli adempimenti contributivi, retributivi e fiscali con riferimento alla normativa in materia di lavoro, da parte dei fornitori che utilizzano manodopera.

Ai Destinatari è fatto divieto di:

- instaurare e/o proseguire rapporti con fornitori che utilizzano manodopera in condizioni sfruttamento. Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: (i) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali applicabili o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; (ii) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; (iii) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;

(iv) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti;

- utilizzare, assumere o impiegare manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di terzi, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno.
- **Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

Cosedil promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nella propria struttura richiedendo, a ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali adottate in materia di sicurezza sul lavoro.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione del sistema sicurezza adottato dalla Società di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza, alle deleghe e procure ricevute e alle procedure aziendali adottate in tale ambito, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR").

In particolare, per un'effettiva prevenzione dei rischi e in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 81/2008 come successivamente modificato e integrato, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di sicurezza, è fatta espressa richiesta:

- al Datore di Lavoro di svolgere i compiti allo stesso attribuiti dalla Società in tale materia nel rispetto delle procure e/o deleghe ricevute, delle misure di prevenzione adottate e delle procedure aziendali esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza;
- ai soggetti nominati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (quali, ad esempio, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, i Dirigenti alla Sicurezza, gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo, gli Addetti al Primo Soccorso) e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;
- ai Preposti, ove nominati, di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dalla Società, segnalando eventuali carenze o disallineamenti del sistema sicurezza, nonché comportamenti ad esso contrari;

- a tutti i dipendenti di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone che hanno accesso alle strutture della Società, e di osservare le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni aziendali.
- **Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, di cui all'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- scegliere i fornitori secondo regole predefinite di trasparenza, qualità ed economicità;
- sviluppare relazioni commerciali con fornitori e *partner* di consolidata reputazione ed esperienza, impostando detti rapporti nel pieno rispetto delle normative vigenti e dei principi di etica di impresa;
- utilizzare nelle transazioni prevalentemente il sistema bancario e, comunque, sistemi di pagamento tracciabili;
- in tutte le dichiarazioni di natura contabile/fiscale, garantire la veridicità e la completezza dei dati esposti;
- rispettare le disposizioni normative in materia contabile e fiscale, compresi i termini previsti dalla legislazione applicabile per la presentazione delle dichiarazioni contabili/fiscali e il successivo versamento delle imposte da esse risultanti;
- rispettare i termini previsti dalla normativa applicabile per il versamento delle ritenute dovute sulla base della dichiarazione annuale di sostituto d'imposta ovvero risultanti dalla certificazione rilasciata al sostituto;
- sottoporre a firma, nei limiti e alle condizioni richieste dalle procedure aziendali e dal sistema di attribuzione dei poteri aziendale, gli atti concernenti il pagamento di tasse e tributi;
- nei rapporti *intercompany*, rispettare rigorosamente i requisiti di certezza, inerenza, determinabilità e congruità di tutti i costi generati da tali operazioni, conservando copia di tutta la documentazione e corrispondenza idonea a confermare l'effettività, la congruenza e l'utilità della prestazione.

In via generale, è fatto espresso divieto ai Destinatari, di:

- trasferire a qualsiasi titolo, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore al valore limite previsto dalla vigente normativa;
- emettere assegni bancari e postali per importi superiori a quelli previsti dalla normativa vigente e che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- effettuare pagamenti su conti correnti esteri nei confronti di persone fisiche residenti in Italia o di enti aventi sede legale in Italia;
- effettuare versamenti su conti correnti cifrati o presso Istituti di credito privi di insediamenti fisici;
- occultare i proventi derivanti da eventuali reati commessi nel presunto interesse o vantaggio della Società. Sono pertanto da intendersi vietate tutte le condotte atte a impiegare, sostituire, trasferire, o comunque occultare, somme di denaro di cui si conosca la provenienza illecita;
- indicare elementi passivi fittizi avvalendosi di fatture o altri documenti aventi rilievo probatorio analogo alle fatture, per operazioni inesistenti;
- indicare elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi (ad esempio, costi fittiziamente sostenuti e/o ricavi indicati in misura inferiore a quella reale) facendo leva su una falsa rappresentazione nelle scritture contabili obbligatorie e avvalendosi di mezzi idonei a ostacolarne l'accertamento;
- indicare una base imponibile in misura inferiore a quella effettiva attraverso l'esposizione di elementi attivi per un ammontare inferiore a quello reale o di elementi passivi fittizi;
- porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili (ad esempio ricorrendo a fatture per operazioni inesistenti o alla sovra fatturazione), ovvero volte a creare fondi extracontabili o "contabilità parallele".
- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti di cui all'art. 25-*octies*.1 del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- astenersi dal compiere ogni condotta che possa in qualsivoglia modo integrare direttamente o indirettamente le predette fattispecie di reato e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione;
- attenersi al corretto utilizzo degli strumenti di pagamento messi a disposizione dalla Società;
- attenersi al corretto utilizzo delle apparecchiature, dei dispositivi e degli strumenti informatici della Società, anche in relazione alle operazioni di trasferimento di denaro;
- non dissimulare la situazione patrimoniale della Società concedendo a terzi conniventi la titolarità dei propri beni mobili e immobili;
- non prestare la propria acquiescenza a operazioni simulate richieste da terzi per tutelare il proprio patrimonio e far disperdere le garanzie fondate sullo stesso;
- sviluppare relazioni commerciali esclusivamente con fornitori e *partner* di consolidata reputazione ed esperienza, impostando detti rapporti nel pieno rispetto delle normative vigenti e dei principi di etica di impresa;
- in tutte le dichiarazioni di natura contabile/fiscale, garantire la veridicità e la completezza dei dati esposti;
- nei rapporti *intercompany*, rispettare rigorosamente i requisiti di certezza, inerenza, determinabilità e congruità di tutti i costi generati dalle operazioni poste in essere con riferimento al patrimonio societario, conservando copia di tutta la documentazione e corrispondenza idonea a confermare l'effettività, la congruenza e l'utilità della prestazione.

In via generale, è fatto espresso divieto ai Destinatari, di:

- utilizzare indebitamente, non essendone titolari, carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi o comunque ogni altro strumento di pagamento diverso dai contanti;
- al fine di farne uso o di consentirne ad altri l'uso nella commissione di reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti, falsificare o alterare gli strumenti o i documenti di pagamento, possedere, cedere o acquisire tali strumenti o documenti di provenienza illecita o comunque falsificati o alterati;
- procurare un ingiusto profitto, alterando, in qualsiasi modo, il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico, che comporti il trasferimento di somme di denaro;

- trasferire a qualsiasi titolo, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore al valore limite previsto dalla vigente normativa;
- emettere assegni bancari e postali per importi superiori a quelli previsti dalla normativa vigente e che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- effettuare pagamenti su conti correnti esteri nei confronti di persone fisiche residenti in Italia o di enti aventi sede legale in Italia;
- effettuare versamenti su conti correnti cifrati o presso Istituti di credito privi di insediamenti fisici;
- occultare i proventi derivanti da eventuali reati commessi nel presunto interesse o vantaggio della Società. Sono pertanto da intendersi vietate tutte le condotte atte a impiegare, sostituire, trasferire, o comunque occultare, somme di denaro di cui si conosca la provenienza illecita;
- porre in essere negozi simulati volti alla fittizia dispersione del patrimonio aziendale.
- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- assicurare il rispetto delle norme interne, comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà intellettuale;
- promuovere il corretto uso di tutte le opere dell'ingegno, compresi i programmi per elaboratore e le banche di dati;
- curare diligentemente gli adempimenti di carattere amministrativo connessi all'utilizzo di opere protette dal diritto d'autore.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- realizzare qualunque condotta finalizzata, in generale, alla duplicazione, di programmi per elaboratore protetti dal diritto d'autore o di banche-dati sulla memoria fissa del computer;

- installare programmi per elaboratore senza aver preventivamente informato la direzione della Società;
- diffondere tramite il sito internet o i canali social della Società brani musicali, foto o video a supporto di attività promozionali, in assenza dell'espressa autorizzazione dell'autore e in violazione delle norme concernenti il pagamento del diritto di sfruttamento dell'opera stessa.
- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- evadere con tempestività, correttezza e buona fede le richieste provenienti dagli organi di polizia giudiziaria e dall'autorità giudiziaria inquirente e giudicante, fornendo tutte le informazioni, i dati e le notizie eventualmente utili;
- mantenere, nei confronti degli organi di polizia giudiziaria e dell'autorità giudiziaria un comportamento collaborativo in qualsiasi situazione.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- ricorrere alla forza fisica, a minacce o all'intimidazione oppure promettere, offrire o concedere un'indebita utilità per indurre colui che può avvalersi della facoltà di non rispondere nel procedimento penale, a non rendere dichiarazioni o a rendere false dichiarazioni all'autorità giudiziaria, con l'intento di ottenere una pronuncia favorevole alla Società o determinare il conseguimento di altro genere di vantaggio;
- intrattenere rapporti con persone sottoposte alle indagini preliminari e imputati nel processo penale al fine di turbare la loro libertà di autodeterminazione;
- riconoscere forme di liberalità o altre utilità a dipendenti o terzi che siano persone sottoposte alle indagini preliminari e imputati nel processo penale per indurli a omettere dichiarazioni o a falsare le stesse, in favore della Società;
- riconoscere progressioni in carriera, scatti retributivi o incentivi premianti a dipendenti o collaboratori che non trovino adeguata corrispondenza nei piani di sviluppo delle risorse umane e di incentivazioni aziendali o che comunque non rispondano a ragioni obiettive che giustificano l'assunzione di dette iniziative.

- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali di cui all'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, ai Destinatari è richiesto di:

- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti;
- gestire i rapporti con i funzionari degli Enti della Pubblica Amministrazione preposti al controllo della normativa ambientale (es. ARPA, Polizia Municipale), nell'ambito dei poteri conferiti, secondo principi di massima trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del ruolo istituzionale della Pubblica Amministrazione, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni e agli adempimenti richiesti;
- porre in essere le azioni e gli adempimenti necessari e, in ogni caso, richiesti dalla legge, al fine di evitare l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema o una compromissione significativa dell'ambiente;
- attuare gli adempimenti e predisporre la documentazione destinata agli Enti della Pubblica Amministrazione preposti al rilascio di provvedimenti autorizzativi (es. AIA, AUA, autorizzazioni alle emissioni in atmosfera, ecc.) oppure al controllo della normativa ambientale nel rispetto delle leggi vigenti, nazionali, comunitarie e internazionali, con la massima diligenza e professionalità, in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere;
- nel caso di realizzazione di un evento lesivo per l'ambiente, predisporre le misure di prevenzione necessarie, fornendo tempestiva comunicazione alle autorità competenti nei termini di legge.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- effettuare scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e derivanti dall'attività di costruzione, nel suolo, nel sottosuolo in assenza delle autorizzazioni previste dalla legge;
- generare emissioni che superino i valori limite indicati dalla vigente normativa;
- abbandonare o depositare in modo incontrollato i rifiuti e immetterli, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee;
- creare una discarica abusiva di rifiuti;

- miscelare categorie diverse di rifiuti pericolosi (oppure rifiuti pericolosi con quelli non pericolosi) nell'ambito delle attività di accumulo e di deposito;
 - falsificare il certificato di analisi dei rifiuti, fornendo false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche del rifiuto stesso;
 - impedire l'accesso agli insediamenti da parte del soggetto incaricato del controllo;
 - violare gli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari per la gestione dei rifiuti;
 - effettuare o predisporre attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, al fine di trasportare e smaltire i rifiuti prodotti in altro Stato dell'Unione Europea in violazione dei regolamenti comunitari e della normativa nazionale di attuazione in materia;
 - porre in essere, contribuire o concorrere a causare la realizzazione di comportamenti, anche colposi, atti a cagionare abusivamente una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili dell'ambiente.
- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applica ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001.

Ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- utilizzare personale extracomunitario che non sia in regola con i requisiti richiesti dalla legge per soggiornare in Italia e/o svolgere attività lavorativa all'interno del territorio nazionale;
- compiere attività volte a favorire la permanenza illecita dello straniero nel territorio italiano. Sono, in particolare, vietate le attività finalizzate all'introduzione illegale e/o permanenza nel territorio italiano di familiari, al di fuori dell'ipotesi di ricongiungimento espressamente previste per legge.

In caso di dubbi sulla corretta interpretazione delle regole comportamentali indicate, il soggetto interessato potrà richiedere chiarimenti al proprio responsabile, o al Responsabile dell'Ufficio Amministrazione del Personale, o direttamente all'Organismo di Vigilanza, contattandolo nei modi previsti nel successivo paragrafo 3.5 della Parte Generale II del Modello.

- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività “sensibili” rispetto ai reati di frode in competizioni sportive di cui all’art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001.

Ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- porre in essere, collaborare o promuovere la realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino direttamente o indirettamente le fattispecie di reato di cui all’art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/2001 “*Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e gioco d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*”;
- stipulare contratti e/o effettuare operazioni commerciali e/o finanziarie che, sia in via diretta che per il tramite di soggetti interposti, concorrano alla commissione di reati presupposto dell’art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001.
- **Comportamenti da tenere nell’ambito delle attività “sensibili” rispetto ai reati tributari**

Le seguenti regole comportamentali si applicano a coloro che, a qualunque titolo, siano effettivamente coinvolti nelle attività “sensibili” rispetto ai reati tributari di cui all’art. 25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la Società ritiene necessario che i Destinatari, nello specifico i soggetti coinvolti nella gestione della variabile fiscale e degli adempimenti tributari, tra cui le dichiarazioni ai fini delle imposte sui redditi e dell’Imposta sul Valore Aggiunto (IVA) e le compensazioni di crediti d’imposta, nonché i soggetti coinvolti nella gestione del ciclo attivo e passivo, nella gestione del personale, della produzione nonché, seguano le seguenti regole:

- rispettare e applicare tutte le norme tributarie vigenti, eseguendo gli adempimenti fiscali nei termini e con le modalità prescritti dalla normativa applicabile o dall’Autorità fiscale, al fine di garantire la piena compliance alla disciplina di settore, anche avvalendosi di consulenti esterni di comprovata competenza e professionalità;
- porre in essere gli adempimenti fiscali e dichiarativi solo da parte delle funzioni competenti e autorizzate, nel rispetto del principio di separazione dei compiti, al fine di prevenire eventuali condotte fraudolente;
- rappresentare gli atti, i fatti e i negozi intrapresi in modo da rendere applicabili forme di imposizione fiscale conformi alla reale sostanza economica delle operazioni;
- in tutte le dichiarazioni di natura contabile/fiscale, garantire la veridicità e la completezza dei dati esposti;

- rispettare le disposizioni normative in materia contabile e fiscale, compresi i termini previsti dalla legislazione applicabile per la presentazione delle dichiarazioni contabili/fiscali e il successivo versamento delle imposte da esse risultanti;
- rispettare i termini previsti dalla normativa applicabile per il versamento delle ritenute dovute sulla base della dichiarazione annuale di sostituto d'imposta;
- garantire trasparenza nei rapporti con fornitori e consulenti nonché un periodico controllo sull'effettività delle prestazioni/forniture ricevute rispetto alle fatture passive;
- garantire la corretta archiviazione delle scritture contabili obbligatorie e dei documenti di cui è necessaria la conservazione;
- collaborare in modo trasparente con le Autorità fiscali, fornendo ad esse, ove necessario per lo svolgimento di verifiche o l'attività di riscossione, tutte le informazioni richieste, in modo veritiero e completo.

Ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- porre in essere operazioni soggettivamente inesistenti, ossia con fornitore inesistente o fittizio (cartiera) o privo di struttura aziendale;
- porre in essere operazioni oggettivamente inesistenti, ossia quando l'operazione (bene o servizio acquistato) non è stata mai posta in essere nella realtà (inesistenza oggettiva) oppure è stata posta in essere per quantitativi inferiori a quelli indicati in fattura (inesistenza relativa) oppure quando è fatturata ad un prezzo maggiore rispetto a quello dei beni/servizi acquistati (sovrapproduzione quantitativa);
- porre in essere operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'Amministrazione finanziaria, indicando in una delle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi;
- effettuare operazioni inesistenti attraverso l'emissione di fatture o altri documenti attestanti transazioni in tutto o in parte non avvenute, così da consentire al cliente di utilizzarli per indicare elementi passivi fittizi all'interno delle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto e, quindi, di evadere tali imposte;
- porre in essere un'operazione societaria finalizzata a rendere difficoltosa la riscossione delle imposte dovute a seguito di dichiarazione o a seguito di accertamento al fine di sottrarsi in tutto o in parte ad una procedura di riscossione coattiva di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative ad esse relative;

- indicare nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi;
- occultare o distruggere le scritture contabili obbligatorie o gli altri documenti fiscalmente rilevanti, anche attraverso l'accesso agli strumenti di archiviazione informatica dei medesimi, con la finalità di rendere impossibile la ricostruzione del reddito imponibile all'Amministrazione finanziaria;
- effettuare transazioni che comportino il coinvolgimento della Società in condotte fraudolente nell'ambito di sistemi internazionali con lo scopo di evadere l'IVA, anche attraverso l'omissione della dichiarazione IVA annuale;
- effettuare operazioni di carattere transnazionale, con finalità di evasione dell'IVA, che possono comportare l'indicazione nelle dichiarazioni fiscali di elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o di elementi passivi inesistenti;
- nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, effettuare compensazioni di crediti d'imposta inesistenti, per i quali non sussistono gli elementi costitutivi e giustificativi degli stessi, al fine di evadere l'IVA;
- nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, effettuare compensazioni di crediti d'imposta non spettanti, ossia sorti per una errata imputazione di costi inerenti all'attività d'impresa, oppure corretti ma non ancora esigibili perché non iscritti in dichiarazione, oppure esistenti ma non utilizzabili nell'anno perché superata la soglia massima degli importi compensabili, al fine di evadere l'IVA.
- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di contrabbando***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, ai Destinatari è richiesto di:

- rispettare tutte le norme doganali vigenti relative alla presentazione e dichiarazione delle merci in dogana e versare nei modi e nei tempi previsti i diritti di confine dovuti;
- collaborare in modo corretto, tempestivo e trasparente con le competenti Autorità doganali, fornendo ad esse tutte le informazioni richieste, in modo veritiero e completo. In particolare, gli adempimenti nei confronti delle competenti Autorità doganali e la predisposizione di tutta la documentazione relativa alle pratiche doganali avvengono nel rispetto di tutte le normative applicabili vigenti e con la massima diligenza e professionalità in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere, anche in sede di verifiche e ispezioni;

- accertarsi che tutta la documentazione sia stata previamente verificata dalle competenti Direzioni/Funzioni aziendali e successivamente sottoscritta da parte del personale dotato di idonei poteri, conformemente a quanto previsto dal sistema vigente di procure e deleghe;
- garantire il controllo e la corretta archiviazione di tutta la documentazione doganale prodotta e ricevuta dalla Società.
- ***Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro il patrimonio culturale e al riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici***

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro il patrimonio culturale di cui all'art. 25-*septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 e di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all'art. 25-*duodevicies* del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, ai Destinatari è richiesto di:

- osservare quanto previsto dal D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42 (Codice dei beni culturali e del paesaggio);
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dalla Società, con riferimento a beni immobili e siti sottoposti a vincolo culturale e/o paesaggistico;
- verificare l'eventuale esistenza in capo a beni immobili o siti di vincoli culturali e/o paesaggistici;
- richiedere autorizzazioni per l'esecuzione di scavi, apertura di cantieri su o nelle vicinanze di siti sottoposti a vincolo culturale e/o paesaggistico;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge nei confronti delle amministrazioni competenti.

Ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- porre in essere, collaborare o promuovere la realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle riportate dall'art. 25-*septiesdecies* e dall'art. 25-*duodevicies* del D.Lgs. n. 231/2001;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventare tali o favorirne la commissione;

- omettere l'adozione di misure atte al rispetto delle prescrizioni previste dal D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42 (Codice dei beni culturali e del paesaggio);
- violare le prescrizioni in materia di circolazione dei beni culturali;
- omettere le comunicazioni rilevanti in materia di beni culturali e paesaggistici alle autorità e istituzioni competenti;
- eseguire lavori di ristrutturazione di beni immobili e/o siti sottoposti a vincolo culturale o paesaggistico in assenza delle autorizzazioni necessarie;
- eseguire scavi su o nelle vicinanze di siti e/o beni sottoposti a vincolo culturale o paesaggistico, in assenza delle autorizzazioni necessarie;
- impossessarsi di qualsivoglia bene rinvenuto nelle attività di cantiere o presente negli immobili, oggetto di compravendita;
- distorcere l'uso del bene culturale rispetto alla sua finalità o godimento ovvero di studio, ricerca, o piacere estetico.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo di vigilanza (di seguito anche solo "OdV" o "Organismo") interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti a esso affidati.

Il Decreto richiede che l'OdV svolga le proprie funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'organo amministrativo, svincolato da ogni rapporto gerarchico con lo stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni/Funzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Cosedil ha istituito l'Organismo di Vigilanza funzionalmente dipendente dall'organo amministrativo.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: detti requisiti sono assicurati dal mancato coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza in attività operative e di gestione, dalla possibilità di svolgere il proprio ruolo senza interferenze o condizionamenti da parte della Società e, dunque, garantendo allo stesso libertà di azione e attribuzione di poteri autonomi, nonché dall'adeguata collocazione gerarchica che consente il *reporting* diretto al vertice aziendale che, nel caso di Cosedil, è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione²;
- professionalità: il requisito della professionalità è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio³;
- continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso i propri poteri di indagine, sul rispetto del Modello da

² Secondo le Linee Guida di Confindustria "la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. [...] Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore".

³ Cfr. Linee Guida Confindustria: "Come chiarito dalla giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali: non è sufficiente un generico rinvio al curriculum vitae dei singoli. Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in 'attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati'".

parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società⁴.

3.2. Durata in carica, decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società e resta in carica per il periodo determinato nella determina di istituzione dell'Organismo. I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela entro il secondo grado con i membri del Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in ogni caso in carica oltre la scadenza fissata nella determina di relativa nomina fino a quando il Consiglio di Amministrazione non abbia provveduto con specifica delibera alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quella precedente.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

Al momento dell'accettazione dell'incarico, il soggetto nominato membro dell'OdV deve esplicitamente dichiarare di non trovarsi in alcuna delle anzidette situazioni di ineleggibilità o incompatibilità.

Nel caso in cui l'OdV abbia composizione plurisoggettiva, il Consiglio di Amministrazione nomina e revoca il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, scelto tra i consulenti esterni. In mancanza di nomina da parte dell'organo amministrativo, lo stesso verrà eletto dal medesimo Organismo di Vigilanza.

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

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto, e indipendentemente dalla

⁴ Cfr. Linee Guida Confindustria: *“Per garantire l’efficace e costante attuazione di un modello così articolato quale è quello delineato dal decreto 231, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all’attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”*.

causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con propria delibera, i componenti dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa, provvedendo nel più breve tempo possibile alla nomina di altro/i soggetto/i.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- la perdita dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti;
- il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità;
- l'omessa comunicazione all'organo amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

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

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

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

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno trenta (30) giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata a/r o a mezzo di posta elettronica certificata, affinché siano intraprese le azioni necessarie per la sostituzione del componente.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito regolamento.

3.3. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello e del Codice Etico;
- vigilare sull'osservanza del Modello e del Codice Etico da parte dei Destinatari nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello e del Codice Etico, con particolare riferimento all'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, là dove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione aziendale, fermo restando, però, che il Consiglio di Amministrazione è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività finale di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvede ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni/Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo "dedicato" (*i.e.* indirizzo di posta elettronica e cassetta postale per segnalazioni cartacee), diretto a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle Direzioni/Funzioni aziendali;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, supportando quest'ultima – su richiesta – nella verifica della relativa adeguatezza;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, poste in essere da funzioni apicali della stessa nonché da soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- segnalare immediatamente all'Assemblea dei Soci eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, poste in essere da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni, dette “**Flussi Informativi**” (come definiti al paragrafo 3.5), che devono pervenirgli dalle Direzioni/Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo, in caso di composizione plurisoggettiva, può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni a esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, viene autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

3.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta nelle seguenti modalità:

- periodicamente, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- semestralmente, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- in ogni caso, qualora si verifichi una violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e, a sua volta, può richiedere a tale organo di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

3.5. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Direzioni/Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Tutte le informazioni e comunicazioni devono essere fornite, in forma scritta, all'OdV utilizzando l'indirizzo e-mail dedicato: cosedil231@gmail.com.

A tale proposito, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni (cc.dd. "Flussi informativi"):

- su base periodica, una serie di informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali provenienti dalle singole Direzioni/Funzioni;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di suoi apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- notizia di avvio di verifiche fiscali sulla Società da parte dell'Amministrazione finanziaria o della Guardia di Finanza, nonché aggiornamenti sull'evoluzione e sulla chiusura dell'accertamento o del contenzioso, anche in relazione ad eventuali segnalazioni alla Procura della Repubblica per contestazioni penalmente rilevanti;
- notizia di questionari o richieste di documentazione ricevuti dall'Amministrazione finanziaria e relativo esito;

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale e di quello della sicurezza sul lavoro;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società;
- presunte violazioni del Codice Etico.

L'omesso invio di informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute – nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, sono custodite a cura dell'Organismo in un apposito archivio e conservate per dieci anni.

4. La disciplina del *whistleblowing*: gestione delle segnalazioni

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche solo "D.Lgs. 24/2023"), che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, la Società ha implementato un sistema *whistleblowing* conforme al nuovo dettato normativo.

Il D.Lgs. 24/2023, in particolare, ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, stabilendo che i modelli organizzativi adottati dagli enti debbano ora prevedere:

- a) *“uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 (apicali o sottoposti alla direzione e alla vigilanza degli apicali) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione*
- d) *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.*

Al fine di adeguarsi al dettato normativo, quindi, la Società ha adottato una “**Policy Whistleblowing**”, che costituisce parte integrante del presente Modello e ai cui contenuti si rimanda interamente, al cui interno sono dettagliate le indicazioni operative circa oggetto, destinatari, condizioni, limiti e modalità di trasmissione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite.

Lo scopo della Policy Whistleblowing è quello di agevolare la presentazione di segnalazioni e di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, assicurando ai soggetti segnalanti un'adeguata protezione e un insieme di garanzie, tra cui la riservatezza della sua identità al fine di evitare possibili ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni nei loro confronti.

In particolare, la Società ha istituito i seguenti canale di segnalazione interna:

- lettera raccomandata indirizzata al Comitato Whistleblowing istituito presso la Società, al seguente indirizzo Via Principessa n. 22/a1 – 95010 – Santa Venerina (CT), alla c.a. del Comitato Whistleblowing di Cosedil S.p.A., che rechi all'esterno la dicitura “*Segnalazione*”

Whistleblowing – riservata al Comitato Whistleblowing". La segnalazione deve essere inserita in busta chiusa al cui interno devono essere inserite altre due buste chiuse, la prima contenente i dati identificati del segnalante e la fotocopia del documento di identità, la seconda contenente la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione;

- forma orale tramite linea telefonica dedicata al numero +39 380 2346099, gestita dal Comitato Whistleblowing, cui sarà possibile telefonare o lasciare messaggi di testo o messaggi vocali alla segreteria telefonica. Le telefonate saranno registrate, così come i messaggi vocali e quelli lasciati in segreteria telefonica. Il segnalante avrà l'onere di identificarsi con le proprie generalità prima di esporre i fatti oggetto di segnalazione. La segnalazione ricevuta in forma orale sarà archiviata, nel rispetto di quanto previsto dal Decreto, dalle Linee Guida A.N.A.C. e dalla Guida operativa di Confindustria e secondo le indicazioni del Garante per la Protezione dei Dati Personali;
- incontro diretto con il Comitato Whistleblowing, su richiesta espressa del segnalante da indirizzarsi nelle forme di cui sopra (raccomandata o tramite telefono o messaggistica verbale) al Comitato Whistleblowing, che fisserà, in un tempo ragionevole, l'incontro in un luogo esterno alla Società idoneo a garantire la riservatezza del segnalante. Il colloquio, previo consenso del segnalante, andrà documentato, o attraverso la registrazione del colloquio con dispositivi idonei alla conservazione e all'archiviazione dell'ascolto, ovvero (nel caso in cui il segnalante non presti il consenso alla registrazione, o l'ufficio non disponga di mezzi idonei) tramite la verbalizzazione del colloquio e la sua ratifica da parte del segnalante a cui andrà consegnata copia, in un termine ragionevole.

La gestione delle segnalazioni è stata affidata a un soggetto esterno alla Società, autonomo e con personale specificamente formato e qualificato per tale attività, ovvero il Comitato Whistleblowing. In particolare, il Comitato Whistleblowing è stato individuato nell'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società, all'uopo nominato dal Consiglio di Amministrazione e in possesso dei requisiti di professionalità e autonomia richiesti.

Il Comitato Whistleblowing è l'unico ad avere accesso ai canali di segnalazione interna e a ricevere e gestire le segnalazioni.

Tutte le segnalazioni che pervengano al Comitato Whistleblowing sono sottoposte a una verifica preliminare avente ad oggetto la veridicità delle informazioni e la credibilità della condotta, in un'ottica di verifica della sussistenza dei presupposti previsti dalla legge, nonché della sussistenza di una quantità sufficiente di informazioni tale da poter approfondire la segnalazione.

Il Comitato Whistleblowing ha l'obbligo di mantenere la riservatezza sulla segnalazione. In particolare, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse; inoltre, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui

possa evincerci, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Resta fermo, infine, il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti dell'eventuale segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Eventuali violazioni di tale divieto, ovvero l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni risultate poi infondate, comportano l'applicabilità delle misure di cui al sistema sanzionatorio (si veda successivo il paragrafo 5).

5. Sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione di dette sanzioni prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per i processi sensibili;
- b) la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai protocolli di controllo di cui al Modello, con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- c) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- d) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- e) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- f) qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di un *whistleblower*.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto. Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Direzione/Funzione e/o agli organi societari competenti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono, inoltre, considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti), con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei paragrafi seguenti non pregiudica, in ogni caso, il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

5.1. Sanzioni per il personale dipendente

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

dell'edilizia (di seguito solo "CCNL applicabile"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili sia alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza – da parte del personale dipendente – delle disposizioni del Modello, nonché di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del Codice civile e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Nei confronti del personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione (calcolata sul minimo tabellare);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

In particolare, incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice (ad esempio, non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni richieste, ometta di svolgere i controlli di cui al sistema di controllo interno, ecc.) o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- effettui con colpa grave false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice Etico;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.

Incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare

in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;

- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea;
- effettuati con dolo false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice Etico.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, formalmente vincolanti per tutti i Destinatari, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente mediante affissione in luogo accessibile a tutti ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970.

5.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza – da parte dei dirigenti – delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 del Codice civile, nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare, a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione.

Costituisce illecito disciplinare di un dirigente dell'Impresa, oltre a quanto previsto per i dipendenti:

- la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e delle prescrizioni del Modello;
- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato:

- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate sono applicabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento, a partire dal richiamo verbale fino alla interruzione del rapporto di lavoro.

Al dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

5.3. Sanzioni per fornitori, partner commerciali, collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

L'adesione al Codice Etico e l'impegno a osservarne le norme comportamentali, in quanto applicabili, così come l'impegno ad astenersi da condotte alle quali consegua la violazione di tali principi, sono condizione necessaria di *partnership* e sono richiamati in apposite clausole contrattuali, per la cui violazione saranno previste clausole risolutive o di recesso a favore della Società, con ulteriore riserva di richiesta di risarcimento del danno.

5.4. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni contenute nel Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Collegio Sindacale, il quale convoca l'Assemblea dei Soci, affinché quest'ultima provveda a promuovere le conseguenti iniziative, in relazione alla gravità rilevata e conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo statuto.

Si ricorda che, a norma dell'art. 2392 del Codice civile, gli Amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza; pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 del Codice civile e ss. a giudizio dell'Assemblea dei Soci.

5.5. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione accertata delle disposizioni contenute nel Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale della Società, chiunque ne sia a conoscenza informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci, affinché provveda ad adottare gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo statuto.

5.6. Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti, gravante sui soggetti apicali, comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

5.7. Sanzioni disciplinari in caso di violazione delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 e della Policy Whistleblowing

Fatte salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge, la Società adotta sanzioni disciplinari nei confronti di:

- coloro che si rendano responsabili di qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque lesivo dei diritti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- coloro che siano individuati, all'esito delle attività di indagine, come gli autori della condotta segnalata;
- coloro che violino gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Policy Whistleblowing;
- coloro che, sebbene preposti a ricevere la segnalazione, non svolgano attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- dipendenti della Società che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave o comunque abusando del sistema di segnalazione messo a disposizione dalla Società, quali le segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti.

I provvedimenti disciplinari, aventi anche finalità dissuasiva, saranno adeguati e proporzionati all'entità e alla gravità delle condotte illecite accertate.

Il rispetto di quanto previsto dalla Policy Whistleblowing deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto terzo che abbia rapporti con la Società; pertanto, ogni violazione della suddetta procedura potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

6. Diffusione del Modello e formazione

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, la Società ha previsto:

- una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello e del Codice Etico e la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- la pubblicazione, sul sito istituzionale della Società, della presente Parte Generale e del Codice Etico;
- l'invio della versione digitale del Modello e del Codice Etico a tutto il personale invitandolo a prenderne visione;
- attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura dell'Ufficio QHSE, disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia autorizzato a prenderne visione.

7. Adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione di Cosedil.

Le successive modifiche e/o integrazioni sia di carattere meramente formale (inerenti, a titolo esemplificativo, all'elenco dei reati di cui al paragrafo 1.2) sia di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse, pertanto, alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. Tra tali modifiche si intendono ricomprese quelle conseguenti a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- introduzione di nuove fattispecie nel catalogo dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001;
- identificazione di nuove aree sensibili e processi strumentali/funzionali alla commissione del reato, connessi allo svolgimento di nuove attività da parte della Società o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul Modello;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.

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

Le modifiche e/o integrazioni di carattere meramente formale, inerenti, a titolo esemplificativo, l'elenco dei reati di cui all'Allegato 1 della Parte Generale, sono rimesse all'attività dell'Ufficio Legale, su impulso dell'OdV, che provvede a informare, senza indugio, il Consiglio di Amministrazione.