

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO

8 GIUGNO 2001, N. 231 (“Decreto 231”)

CO.GE.PA. S.p.A. – Costruzioni Generali Passarelli S.p.A.

Organismo accreditato ICMQ
Da Accredia



UNI EN ISO 9001:2015 - SGQ- Certificato n. 210
UNI EN ISO 45001:2018111/SCR
UNI EN ISO 14001:2015 163/EMS



SA 8000 – 37001 - 50001

Documento descrittivo del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

Adozione del Modello	Amministratore Unico	Determina del	28 settembre 2021

PARTE GENERALE

Sommario

Sommario.....	4
1. DEFINIZIONI.....	6
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	9
2.2. La funzione di esonero svolta dai Modelli	9
2.3. Gli elementi costitutivi richiesti dal Decreto per i Modelli.....	10
2.4. Le modalità di attuazione dei Modelli.....	10
2.5. Il tentativo di Reato	10
2.6. I reati commessi all'estero.....	11
2.7. Le tipologie di Reato.....	11
2.8. Le sanzioni	11
2.9. Linee Guida per la costruzione del Modello	14
3. IL MODELLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	16
3.1. Premesse.....	16
3.2. CO.GE.PA	16
3.3. La struttura di <i>governance</i> di CO.GE.PA.	18
3.4. Assetto organizzativo e Struttura dei poteri e delle deleghe	19
3.5. Certificazioni	21
3.6. Responsabilità e poteri decisionali in merito all'organizzazione, gestione e controllo	21
3.7. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello	21
3.8. Elementi fondamentali e principi generali del Modello.....	22
3.9. Percorso operativo e metodologico e i documenti del Modello	24
4. CODICE ETICO	27
5. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	28
5.2. Composizione dell'Organismo di Vigilanza	29
5.3. Sintesi dei compiti e delle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	29
5.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	30
5.5. Segnalazione di illeciti nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	32
5.6. Invio delle informazioni e segnalazioni – Raccolta e Conservazione	32
5.7. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	32
6. DIVULGAZIONE DEL MODELLO - FORMAZIONE ED INFORMAZIONE.....	34
6.1. I destinatari del Modello.....	34
6.2. Formazione ed Informazione nei confronti dei Destinatari del Modello	34

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE	
MODELLO E DELLE DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE.....	36
7.1 Principi Generali	39
7.2 Violazioni	39
7.3 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti	40
7.4 Misure nei confronti dell'Amministratore, Sindaci e Organismo di Vigilanza	42
7.5 Misure nei confronti dei Dirigenti	42
7.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner	43

1. DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- “**Area a rischio di reato**”: l’area o la funzione aziendale di CO.GE.PA. S.p.A. responsabile della gestione dell’Attività a rischio di reato.
- “**Attività a rischio di reato**” o “**Attività sensibili**”: il processo, l’operazione, l’atto ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono costituire occasione o strumento di realizzazione dei reati/illeciti di cui al D.lgs. n. 231/2001.
- “**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di CO.GE.PA. EDILIZIA E ARTIGIANATO inclusi quelli di qualifica dirigenziale.
- “**Codice Etico**”: il documento, ufficialmente voluto e approvato da CO.GE.PA. S.p.A. quale esplicitazione della politica societaria della Società, che contiene i principi etici di comportamento - ovvero, le raccomandazioni, gli obblighi e/o i divieti - cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- “**CO.GE.PA**” o “**Società**” o “**Ente**”: CO.GE.PA. S.p.A.
- “**Decreto 231**” o “**Decreto**”: “**D.lgs. 231/2001**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e le sue successive modificazioni e/o integrazioni.
- “**Destinatari**”: membri degli Organi Sociali, Dipendenti, Personale (apicale e sottoposto ad altrui direzione), mandatari, procuratori, consulenti, collaboratori esterni, intermediari, *outsourcer*.
- “**Dipendenti**”: tutte le persone fisiche che intrattengono con CO.GE.PA. un rapporto di lavoro subordinato ai sensi del Codice civile e dello Statuto dei Lavoratori.
- “**Incaricato di pubblico servizio**”: colui che presta un servizio pubblico, ma non è dotato dei poteri del pubblico ufficiale, ovvero che, pur agendo nell’ambito di un’attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercita i poteri tipici di questa e non svolge semplici mansioni d’ordine né presta opera semplicemente materiale. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rivestono la qualifica di incaricato di pubblico servizio i seguenti soggetti: esattori dell’Enel, lettori dei contatori di gas, energia elettrica, dipendente postale addetto allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, guardie giurate che conducono furgoni portavalori.
- “**Istituzioni Pubbliche**”: sono, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le amministrazioni dello Stato (compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni

educative), le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione europea, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia dell'Unione europea e della Corte dei Conti europea, dai funzionari e dagli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari dell'Unione europea, dalle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso l'Unione europea che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono l'Unione europea.

- “**Linee Guida**”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, pubblicate da Confindustria che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- “**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto**” o “**Modello 231**” o “**Modello**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dall'Organo Dirigente idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato da CO.GE.PA. ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale Apicale o del Personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- “**Organi Sociali**”: l'Amministratore Unico e/o il Collegio Sindacale di CO.GE.PA. in funzione del senso della frase di riferimento.
- “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- “**PA**”: la Pubblica Amministrazione. Rientrano nel concetto di Pubblica Amministrazione le Istituzioni Pubbliche, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di pubblico servizio.
- “**Personale**”: tutte le persone fisiche che intrattengono con CO.GE.PA. un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di CO.GE.PA.
- “**Personale Apicale**”: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di CO.GE.PA. o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionaria e funzionale; in particolare, l'Amministratore Unico, gli institori, i procuratori.

- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare i profili di rischio di realizzazione di uno o più Reati di cui al Decreto.
- **“Protocollo generico”**: il Protocollo previsto dal Modello per governare genericamente i profili di rischio di realizzazione di tutti i Reati di cui al Decreto.
- **“Protocollo specifico”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare uno specifico profilo di rischio di realizzazione di un Reato o di una classe specifica di Reati di cui al Decreto.
- **“Pubblico Ufficiale”**: ai sensi dell’art. 357 del Codice penale, sono *“coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi¹ o certificativi²”*. Rientrano nella categoria, tra gli altri, gli ufficiali giudiziari, i consulenti tecnici del giudice, i notai, gli esattori di aziende municipalizzate, le guardie giurate, i dipendenti comunali, i dipendenti INPS etc.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal Decreto, per come eventualmente modificato e/o integrato in futuro.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- **“Statuto dei Lavoratori”**: la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante le *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970, e successive modificazioni e integrazioni.

¹ Rientra nel concetto di poteri autoritativi non solo il potere di coercizione, ma ogni attività discrezionale svolta nei confronti di soggetti che si trovano su un piano non paritetico rispetto all’autorità (cfr. Cass., Sez. Un. 11/07/1992, n. 181).

² Rientrano nel concetto di poteri certificativi tutte quelle attività di documentazione cui l’ordinamento assegna efficacia probatoria, indipendentemente dal grado.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

2.1. La responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica

Il Decreto, in attuazione dell'articolo 11 della legge delega n. 300/2000, introduce un regime di responsabilità penale a carico degli enti forniti di personalità giuridica e, dunque, anche delle società per azioni (**Allegato 1 - Parte Generale**).

Ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, gli enti forniti di personalità giuridica sono direttamente responsabili, per determinati reati commessi, secondo l'ordinamento italiano, nel loro interesse o a loro vantaggio³:

- (i) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente (c.d. soggetti in posizione apicale); ovvero
- (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a) (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità dell'ente si aggiunge quindi autonomamente a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il Reato.

La dizione normativa esonera implicitamente l'ente ove i predetti soggetti abbiano agito nell'interesse esclusivo, proprio o di terzi.

2.2. La funzione di esonero svolta dai Modelli I Reati commessi da soggetti in posizione apicale

L'art. 6 del Decreto prevede, con riferimento ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove la società stessa dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

I Reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

L'art. 7 del Decreto dispone, per quanto concerne i reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio

³ È opportuno evidenziare fin d'ora come il richiesto binomio interesse-vantaggio sia difficilmente conciliabile con le condotte di natura colposa introdotte dall'art. 25-*septies*; tanto il concetto di interesse quanto quello di vantaggio sembrano possedere una più marcata sintonia con l'imputazione all'ente di illeciti dolosi consumati nel suo ambito, mentre assai più problematica potrebbe risultare la loro effettiva capacità a fungere da indici di collegamento tra l'ente e gli illeciti colposi.

dell'ente dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, che l'ente sia responsabile se la commissione degli stessi è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Similmente a quanto sopra indicato, la stessa norma esclude la predetta responsabilità se l'ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

2.3. Gli elementi costitutivi richiesti dal Decreto per i Modelli

L'art. 6, comma 2 del Decreto dispone che il Modello è efficace quando sono:

- individuate le aree di Attività a rischio di commissione delle fattispecie criminoso individuate dal Decreto stesso;
- previsti specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire;
- individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- previsti obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- introdotte sanzioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal Modello.

2.4. Le modalità di attuazione dei Modelli

Al fine di assicurare la funzione preventiva del Modello, il Decreto prevede che lo stesso venga efficacemente attuato dall'ente.

In particolare, l'art. 7, ai commi 3 e 4, prevede che il Modello sia attuato:

- (i) attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio;
- (ii) attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprono significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali;
- (iii) attraverso un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure nello stesso indicate.

2.5. Il tentativo di Reato

La responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, si configura anche nelle ipotesi di delitto tentato previste dall'art. 56 del codice penale, qualora esse siano realizzate dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso.

In altri termini, la responsabilità si iscrive ai soggetti che pongono in essere atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un Reato che non si perfeziona in quanto l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica.

La responsabilità è esclusa quando l'ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.6. I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto, che disciplina la responsabilità dell'ente in caso di Reati commessi all'estero, non esclude la responsabilità diretta dell'ente in presenza delle seguenti tre condizioni:

- (i) se l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- (ii) se per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero;
- (iii) se il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato all'ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto.

Come per le persone fisiche, resta salvo il disposto degli articoli 7, 8, 9 e 10, del codice penale.

2.7. Le tipologie di Reato

La responsabilità diretta dell'ente trova applicazione, in attuazione del principio di legalità⁴, alle sole fattispecie criminose previste dal Decreto.

Per la descrizione delle singole fattispecie di Reato rilevanti ai fini del Decreto si rinvia all'Allegato 2 del presente Modello (**Allegato 2 – Parte Generale**).

2.8. Le sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da Reato sono le seguenti:

- (a) **Sanzioni pecuniarie;**
- (b) **Sanzioni interdittive;**
- (c) **Confisca;**
- (d) **Pubblicazione della sentenza.**

(a) La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente.

La sanzione pecuniaria è applicata per "quote" e determinata dal Giudice, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille (in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti).

Il valore di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,00 a un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (art. 11, comma 2, Decreto).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il Giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il Giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

⁴ Espressamente previsto dall'art. 4 del Decreto.

L'articolo 12 del Decreto prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore a Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>(prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</p> <ul style="list-style-type: none"> L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero, in alternativa, è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
Da 1/2 a 2/3	<p>(prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</p> <ul style="list-style-type: none"> L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso, e, contestualmente è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo e, in particolare, per le seguenti tipologie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- reati di falsità in monete, carte di credito e valori di bollo (art. 25-*bis* del Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1. del Decreto);
- reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
- reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies* del Decreto);
- omicidio colposo e lesioni grave o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di auto-riciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);

- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)
- reati di razzismo e xenofobia (art.25-*terdecies* del Decreto);
- frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- reati tributari (art. 25-*quingiesdecies*)⁵;
- contrabbando (art. 25 – *sexiesdecies*)⁶.

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono le seguenti:

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

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto ovvero che: (i) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti⁷.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il Reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

⁵ La riforma dei reati tributari introdotta con la Legge 19 dicembre 2019, n. 157, di conversione del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (c.d. decreto fiscale), ha inserito l'art. 25 *quingiesdecies* al D.lgs. n.231/2001. L'intervento normativo si innesta nel contesto di un'opera di progressiva estensione della responsabilità amministrativa da reato dell'ente, resa necessaria anche alla luce delle recenti sollecitazioni provenienti dall'Europa in tal senso (cfr. direttiva UE 2017/1371 – direttiva PIF). Inizialmente l'articolo in questione doveva riguardare la sola fattispecie della “Dichiarazione fraudolenta mediante l'illecego di fatture o altri documenti inesistenti ex art. 2 D. Lgs. 74/2000”, mentre con il nuovo provvedimento sono stati inclusi tutti i delitti fiscali, ossia: (i) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (anche inferiori 100.000,00€); (ii) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; (iii) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; (iv) occultamento o distribuzione di documenti contabili; (v) sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte. Da ultimo, l'art. 5, comma 1, lett. e), del D.lgs. n. 75/2020 ha introdotto all'art. 25 *quingiesdecies* il comma 1-bis con il quale viene ulteriormente esteso il novero dei reati tributari ricomprendendo anche i delitti di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione (artt. 4, 5 e 10 quater D.lgs. n. 74/2000).

⁶ Articolo inserito dall'art. 5, comma 1, lett. d), del D.lgs. n. 75/2020.

⁷ Ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs. n. 231/01, “si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”.

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni⁸ e la scelta della misura da applicare e della sua durata sono determinate dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*” (art. 14 D.lgs. n. 231/01). Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dall'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

- (c) Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- (d) La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune in cui l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e a spese dell'ente.

Infine, si precisa che il Giudice può altresì disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto, ovvero
- il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato, come previsto dall'art. 54 del Decreto.

2.9. Linee Guida per la costruzione del Modello

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In particolare, con riferimento alla redazione del presente Modello, sono state prese in considerazione le “*Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001*” approvate da Confindustria nel giugno del 2004 e aggiornate al giugno 2021 (**Allegato 3 – Parte Generale**)

⁸ Si ricorda, tuttavia, che l'art. 25 D.lgs. 231/2001 prevede un innalzamento delle pene interdittive per i reati ivi previsti. La norma infatti, così recita: “*Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)*”.

Giova precisare che le Linee Guida predisposte dalle associazioni di categoria oltre ad essere richiamate dal Decreto, sono altresì richiamate dalle pronunce giurisprudenziali emesse in materia ed è anche per tale ragione che costituiscono una importantissima traccia su cui procedere alla costruzione dei modelli.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio indicata dalle Linee Guida sopra richiamate deve essere adattata alla Società in funzione del contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazioni territoriali, dimensioni ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica, ecc.), nonché dei singoli reati ipoteticamente ricollegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio.

Resta, pertanto, inteso che eventuali discrepanze che dovessero emergere tra il Modello adottato dalla Società e specifiche previsioni delle Linee Guida sopra elencate, non comprometterebbero la validità del Modello stesso per la suddetta ragione. In altri termini, mentre le disposizioni emanate dalle associazioni di categoria hanno natura "generale" (per la necessità di poterle applicare e adattare ad una pluralità diversa di aziende per dimensioni, oggetto sociale, ecc.), il Modello, viceversa deve essere costruito e adattato alla Società in funzione ed in considerazione proprio dello specifico contesto operativo interno (struttura organizzativa, dimensioni ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica di operatività, ecc.).

Per concludere, in estrema sintesi, secondo le Linee Guida prese in considerazione i passi operativi che la Società deve compiere per attivare un sistema di valutazione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto, sono i seguenti:

- a) inventariazione degli ambiti di attività e analisi dei rischi potenziali;
- b) valutazione/costruzione/adequamento del sistema dei controlli preventivi.

Inoltre, nella redazione del Modello si è tenuto conto della Nota illustrativa di Confindustria ("La disciplina in materia di *whistleblowing*") emessa nel gennaio 2018 a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" (**Allegato 4 - Parte Generale**). Come è noto, la legge in commento mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. L'introduzione di una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. *whistleblowing* recepisce l'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza e riservatezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Nella redazione del Modello, altresì, sono state prese in considerazione le pronunce giurisprudenziali maggiormente significative in materia.

3. IL MODELLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

3.1. Premesse

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, la Società ha deciso di adottare il presente Modello al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere gli interessi degli investitori, dei soci, degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta la Società dagli effetti negativi derivanti da un'inopinata applicazione di sanzioni.

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

Al fine di comprendere le peculiarità del Modello di CO.GE.PA., è necessario preliminarmente illustrare le caratteristiche e le attività del mercato di riferimento della Società e della relativa struttura organizzativa, in modo da chiarire anche le motivazioni sottese alla scelta di CO.GE.PA. di concentrare le verifiche del *risk assessment* su determinate aree di attività.

3.2. CO.GE.PA

CO.GE.PA. Costruzioni Generali Passarelli S.p.A. nasce nel 1991 attraverso il conferimento della storica Impresa Individuale Antonio Passarelli, corrente in Napoli sin dai primi anni '50.

La CO.GE.PA. Costruzioni Generali Passarelli S.p.A rappresenta oggi una realtà imprenditoriale di primaria rilevanza; essa dispone di un Capitale Sociale interamente versato di € 4.650.000,00 e di un Patrimonio Netto di € 5.528.306,00 come risulta da Bilancio d'esercizio chiuso al 31.12.2012.

Il Capitale Sociale della Società è oggi ripartito tra due Soci:

- PA.FLO. & C. S.r.l. - 50,00%
- Dott.ssa Florinda Passarelli - 45,00%
- Ing. Aldo Supino - 5,00%

Il Capitale Sociale della PA.FLO. & C. S.r.l. è, peraltro, detenuto integralmente dalla dott.ssa Florinda Passarelli la qual cosa è garanzia di solidità e stabilità della gestione aziendale.

La CO.GE.PA. S.p.A. è iscritta presso il Registro delle Imprese della provincia di Napoli con nr. 06411250639 ed al corrispondente Registro Economico Aziendale al nr. 488760.

La CO.GE.PA. S.p.A. opera nel campo delle opere pubbliche e private, in campo nazionale e estero, da fin dagli anni '50, tenuto conto che la stessa, come già evidenziato in precedenza, nasce dal conferimento nel 1991 della storica Impresa Individuale Antonio Passarelli iscritta alla C.C.I.A.A. di Napoli al n° 167893 dal 30/09/1952 ed iscritta dall'inizio degli anni 60 all'Albo Nazionale dei Costruttori con il n° di matricola 85800/00, con realizzazioni anche di elevatissimo livello tecnologico portate a termine sempre con esito positivo e nei tempi previsti.

La sede della Società è in Napoli in Viale di Augusto n. 148 in una

delle zone più eleganti ed esclusive della città; gli uffici, si distribuiscono per oltre 500 mq e garantiscono la massima funzionalità sia in termini di vivibilità del personale che di efficienza nella loro fruibilità.

La CO.GE.PA. dispone, altresì, di un ulteriore ufficio in Cercola, alle porte di Napoli, che garantisce il continuo e costante raccordo tra la sede della società, le aree destinate a deposito e le sedi dei cantieri dislocati sul territorio nazionale ed estero.

La COGE.PA. può contare, ancora, su due distinte aree destinati ad Officina – Deposito Macchinari ed Attrezzature rispettivamente in Castellammare di Stabia (NA), ed a Cercola.

L'area presente nel comune di Castellammare di Stabia consta di una parte coperta di oltre 1.000,00 mq e di una parte scoperta di 4.000,00 mq; quella presente nel Comune di Cercola presenta, invece, un'area coperta di circa 100,00 mq e di un'area scoperta di circa 500,00 mq.

La disponibilità di dette aree, tutte dotate delle necessarie infrastrutture tecniche e logistiche, garantisce all'impresa il ricovero e la costante manutenzione delle proprie attrezzature e dei mezzi d'opera, eseguito direttamente dal personale tecnico specializzato in forza alla stessa, determinando così le condizioni di massima efficienza delle stesse. Dette aree sono utilizzate, altresì, per lo stoccaggio dei materiali, che saranno poi utilizzati per i vari cantieri, la qual cosa garantisce così un costante rifornimento agli stessi e, nello stesso tempo, consente all'impresa di porre in essere una politica di approvvigionamenti particolarmente favorevole. E' infatti possibile per l'impresa predisporre le forniture con largo anticipo, e destinare le stesse nei tempi ottimali per le lavorazioni, limitando al minimo i rischi di fermo-lavori per problemi connessi agli approvvigionamenti.

La CO.GE.PA. S.p.A. è in possesso di Attestato SOA per la progettazione e la costruzione fino alla classifica VIII, inoltre, per le predette attività di progettazione e costruzione, possiede le seguenti certificazioni:

- Sistema di Qualità conforme alla normativa europea UNI EN ISO 9001:2015 rilasciato dalla ICMQ ex CERSA con certificato n. 210 emesso in prima certificazione in data 16.11.1999.
- Sistema di Salute e sicurezza dei lavoratori ex norma OHSAS 180001 adesso UNI EN ISO 45001:2015
- Sistema Ambientale conforme alla normativa europea UNI EN ISO 14001:2008
- Sistema di gestione della Social Accountability SA8000 inerente la responsabilità sociale dell'impresa.
- Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione 37001 Anti-bribery management systems
- UNI EN ISO 50001 :2011 Sistema di gestione aziendale conforme all'ottimizzazione energetica

In data 24/04/2001, ha conseguito, da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri - Autorità Nazionale per la Sicurezza - l'abilitazione NOS livello RISERVATISSIMO con la qualifica NATO, per la realizzazione di lavori e servizi coperti dal segreto di Stato.

In merito all'esperienza maturata nell'edile, preme evidenziare che il nostro Ufficio Appalti ha già da tempo predisposto una serie di procedure, strumenti e soluzioni tecniche proprie dell'Impresa per sede degli interventi:

- Manuale di qualità
- Piano Operativo di Sicurezza per lavori di edilizia civile ed industriale, fondazioni speciali in c.a., costruzione di strade ed autostrade, acquedotti e fognature, valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro

La CO.GE.PA. Costruzioni Generali Passarelli opera nel settore edile da circa 60 anni avendo iniziato la propria storia imprenditoriale sin dai lontani anni '50 attraverso l'impresa individuale fondata dal Comm. Antonio Passarelli; si è oggi arrivati alla 3° generazione della famiglia Passarelli nella conduzione dell'impresa sempre con la medesima professionalità e competenza dei soggetti impegnati in tale compito.

La CO.GE.PA. S.p.A. può vantare un'esperienza a 360 gradi nel settore edile avendo consolidato la propria esperienza sia nel settore pubblico che in quello privato ed operando sia sul territorio italiano che all'estero.

3.3. La struttura di *governance* di CO.GE.PA.

- **L'Amministratore Unico:** assume tutti i poteri direzionali, amministrativi e di rappresentanza della società.
- **Il Direttore Tecnico:** è l'organo cui competono gli adempimenti di carattere tecnico organizzativi necessari per la realizzazione dei lavori e l'ottenimento della SOA.
- **Responsabile Ufficio Acquisti:** coordina il processo di approvvigionamento di beni e servizi, si relaziona con i fornitori e redige contratti;
- **Responsabile dei sistemi di gestione aziendali:** si occupa di interfacciarsi con gli auditor in merito alle verifiche semestrali/ annuali aziendali e di redigere procedure e quant'altro necessario per il mantenimento e l'ottenimento delle certificazioni.
- **Responsabile Ufficio Amministrativo:** supervisiona, organizza e coordina i servizi amministrativi contabili e finanziari dell'azienda.
- **Responsabile Ufficio Gare:** si occupa gare d'appalto e tutte le fasi necessarie per la selezione, partecipazione, aggiudicazione e successiva stipula del contratto con la pubblica amministrazione.
- **Responsabile Ufficio del personale:** si occupa della gestione dei dipendenti inquadramento professionale, gestire i rapporti tra azienda e dipendente.
- **Responsabile dei sistemi informatici:** si occupa della sicurezza del flusso informatico aziendale e si assicura che il sistema risponda agli standard operativi e tecnici previsti

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è un organismo esterno costituito dai dottori: Salerno Domenico, Antonio Murolo e Vincenzo Falde. |

3.4. Assetto organizzativo e Struttura dei poteri e delle deleghe

L'organico aziendale è mediamente costituito da:

- dirigenti amministrativi laureati
- dirigenti tecnici laureati
- dirigenti tecnici diplomati
- impiegati amministrativi diplomati
- impiegati tecnici diplomati
- impiegati tecnici laureati
- operai

L'Amministratore Unico e il Direttore Tecnico sono parte integrante della proprietà aziendale. Tale coincidenza della figura dell'imprenditore con quella del management aziendale, oltre a determinare un coinvolgimento immediato e costante della proprietà con l'attività aziendale, ha dei riflessi diretti anche in termini di scelta di fissazione delle strategie e dell'utile da realizzare con l'attività d'impresa.

E' importante evidenziare come la ultra decennale esperienza lavorativa, la solidità economica e patrimoniale, la valenza imprenditoriale, le attestazioni di stima acquisite sul mercato dai fornitori, dai committenti, dagli istituti bancari e finanziari con i quali ha sempre operato l'Impresa individuale, abbiano conferito alla CO.GE.PA. un considerevole valore aggiunto nonché l'opportunità di operare con la stessa valenza e professionalità e di godere della stessa fiducia e stima già riconosciuta alla storica Impresa individuale.

E' da aggiungere che se la solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Impresa individuale hanno costituito la base per la successiva affermazione della CO.GE.PA. sul mercato Campano e Nazionale, è anche vero che la proprietà ha sempre creduto che i requisiti principali di una impresa di costruzioni siano quelli dell'imprenditorialità e professionalità.

All'uopo la proprietà, impegnata anche nella conduzione diretta della società, ha sempre investito, da un lato, nella continua specializzazione e nel continuo aggiornamento proprio e del proprio personale, partecipando a master e corsi di aggiornamento, dall'altro nell'introduzione delle innovazioni tecnologiche sia nei sistemi informativi aziendali, di gestione e di conduzione cantiere, e quindi all'uso di software ed hardware innovativi, sia nell'utilizzo, nei cantieri, di adeguati mezzi d'opera di proprietà all'avanguardia, al fine di realizzare le condizioni ottimali per un'efficiente e sempre più esigente politica imprenditoriale di sviluppo.

L'attuale composizione dell'organico aziendale, attualmente composto da oltre 30 unità, rappresenta uno dei segni più evidenti della solidità e dello sviluppo della CO.GE.PA. S.p.A. che, peraltro, è in grado di adeguare, in ogni momento, il proprio organico al mutarsi degli scenari nei quali si trova ad operare.

La CO.GE.PA. S.p.A. ha sempre posto grande attenzione alle risorse umane, in termini sia di organizzazione del lavoro che di formazione e sviluppo delle loro competenze. Il lavoro da svolgersi in funzione dell'organizzazione aziendale viene analizzato preliminarmente in fase progettuale dall'ufficio tecnico che pianifica il rifornimento delle scorte necessarie e la distribuzione temporale delle squadre specialistiche della manodopera. In fase esecutiva, nell'ambito del cantiere, importante è la funzione della

direzione tecnica che organizza la correlazione tra gli ordini impartiti dalla direzione lavori e la esecuzione materiale delle opere.

In questa azienda la disponibilità di squadre specialistiche per tutte le categorie di lavori, ivi comprese quelle impiantistiche, e la disponibilità di macchinari ed attrezzature ad alta tecnologia rappresenta uno dei suoi punti di forza. Le attrezzature di qualità ad elevata tecnologia di cui dispone l'azienda consente, infatti, la possibilità di organizzare il lavoro in tempi ridotti con un maggiore profitto aziendale, in quanto viene ottimizzata la manodopera con la limitazione dei materiali di risulta.

Altro fattore importante, in ottemperanza alle norme della sicurezza sul luogo di lavoro, è rappresentato dall'esistenza all'interno dell'azienda di una struttura che in maniera rigorosa vigila sull'osservanza delle disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, disponendo, peraltro, di tutte le attrezzature all'uopo necessarie, supportando, nel contempo, l'Ufficio Tecnico, in merito alla possibilità di utilizzare materiali ecosostenibili per il rispetto dell'ambiente.

Si evidenzia, infine, che tutte le funzioni direzionali, tecniche ed amministrative sono svolte all'interno della stessa Società al fine di garantire l'immediatezza delle informazioni afferenti lo svolgimento dell'attività d'impresa e garantire, se del caso, il rapido approntamento di interventi correttivi.

Alla struttura organizzativa interna si affiancano consulenti esterni per assistere il personale della Società, negli aspetti più delicati della propria attività lavorativa.

La Società, nella consapevolezza della rilevanza del proprio assetto organizzativo ai fini della corretta attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs. 231/01, si è dotata di un assetto che permette una chiara individuazione delle strutture organizzative principali, delle rispettive aree di competenza, delle principali responsabilità nonché dei principali obblighi informativi.

Si individuano le singole funzioni apicali di CO.GE.PA. preposte all'assetto organizzativo. Esse si articolano in una struttura verticistica, come meglio declinata all'interno dell'organigramma aziendale aggiornato cui si rinvia. (**Allegato 5 – Parte Generale**).

In particolare, di seguito, si elencano le funzioni di primo livello sottoposte ad intervista per la redazione del *Risk Assessment*:

- Amministratore Unico;
- Funzione Responsabile della Direzione Tecnica;
- Funzione Responsabile Reparto Amministrazione/Finanza/Contenziosi;
- Funzione Responsabile gestione del personale;
- Funzione Responsabile Acquisti/Gestione Sistemi Aziendali;
- Funzione Responsabile Servizi Informatici.

La Società ha implementato un sistema che permette una chiara e formalizzata assegnazione di poteri (autorizzativi e di firma) e responsabilità in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa e nel rispetto delle *best practice*.

Tutte le Funzioni di Controllo sono poste in una posizione di autonomia ed indipendenza, anche gerarchica, rispetto alle strutture operative e alle stesse sono affidati i compiti in materia di controlli in virtù di quanto previsto dalle relative disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

3.5. Certificazioni

La Società è certificata:

- ISO 9001:2015
- ISO 45001:2018
- ISO 14001:2015
- ISO 50001:2011
- ISO 37001:2016
- SA8000

3.6. Responsabilità e poteri decisionali in merito all'organizzazione, gestione e controllo

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo societario⁹.

L'Amministratore Unico ha, pertanto, la responsabilità - e quindi il potere - di approvare, integrare e modificare, i principi cardine enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, che costituiscono parte integrante del Modello adottato.

Conseguentemente, anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello sono di competenza dell'Amministratore Unico, seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto di seguito disposto.

È competenza dell'Amministratore Unico attivarsi e agire per l'attuazione del Modello mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvale del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico garantisce l'implementazione e il rispetto effettivo dei Protocolli preventivi da parte della Società, anche in relazione ad esigenze di adeguamento future.

A tal fine l'Amministratore Unico si avvale:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle Attività a rischio di Reato dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di Reato;
- delle proprie funzioni di controllo.

3.7. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

⁹ In quest'ottica, per "organo dirigente" si è inteso il Consiglio di Amministrazione (cfr. per tutti in dottrina, FABRIZIO BAVA, *La responsabilità amministrativa della società e l'individuazione dell'organismo di vigilanza*, in *Impresa c.i.*, n. 12/2002, p. 1903; ALESSANDRA MOLINARI, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, il Fisco n. 38/2003, p. 15518).

La Società ha adottato il presente Modello con determina dell'Amministratore Unico tenendo in considerazione l'attività effettuata e la struttura organizzativa esistente.

L'Amministratore Unico ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma debba tendere ad una corretta e trasparente gestione della Società e al rispetto delle norme e dei principi etici nel perseguimento dell'oggetto sociale, migliorando, in tal modo, la *corporate governance* e limitando, di conseguenza, il rischio di commissione dei Reati, anche mediante l'informazione ai Destinatari sul sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle norme.

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

È, altresì, convinzione dell'Amministratore Unico che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada adattato alla realtà aziendale, in particolare nel contesto dell'attuale sistema dei controlli interni quale ulteriore strumento per garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

3.8. Elementi fondamentali e principi generali del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto, gli elementi fondamentali del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle attività aziendali che presentano un rischio di realizzazione di Reati rilevanti, ai sensi del Decreto (*risk assessment*) (*cf.* Allegati al presente Modello);
- Protocolli e Presidi specifici, attinenti alle Attività a rischio di Reato, a garanzia dei principi di controllo, tra cui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati (*cf.* Parte Speciale del Modello);
- principi etici da applicare ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di Reato previste dal Decreto, volti a definire la necessità di osservare le leggi ed i regolamenti vigenti (*cf.* Codice Etico);
- Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché di iniziativa in tema di proposte di modifica dello stesso qualora si verificassero significative violazioni delle prescrizioni ovvero nel caso intervenissero mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per facilitare lo svolgimento dell'attività di vigilanza (*cf.* Parte Speciale del Modello e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza);
- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole comportamentali e di controllo indicate nel Codice Etico della Società e nel Modello (*cf.* Capitolo 7);
- attività di informazione, sensibilizzazione e formazione ai Destinatari, finalizzata a garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico della Società e del Modello (*cf.* Capitolo 6).

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle Procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti all'interno di CO.GE.PA., ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sulle aree ed Attività a rischio di Reato. Inoltre, nella predisposizione del Modello, si è tenuto anche conto delle Procedure operative e dei sistemi di controllo adottati in conformità alle disposizioni di legge o regolamentari applicabili alla Società.

Il Modello, pertanto, tiene conto delle Procedure operative e dei sistemi di controllo adottati in conformità alle disposizioni di legge e, complessivamente, risulta essere un insieme di regole, procedure e strutture organizzative che assicurano, da una parte, il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, la salvaguardia del valore delle attività, la protezione delle perdite, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali e, dall'altra parte, la conformità delle operazioni rispetto alla legge, alla normativa di settore nonché alle politiche, ai piani, ai regolamenti e alle procedure interne.

Il Modello si inserisce nell'attuale sistema di controllo della Società e non ne modifica le funzioni, i compiti e gli obiettivi preesistenti, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme di settore applicabili, al Codice Etico e alla normativa aziendale.

Il Modello adottato coinvolge pertanto ogni aspetto dell'attività della Società e rappresenta un sistema strutturato e organico di processi, procedure ed attività di controllo (*ex ante* ed *ex post*), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di Reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi generali su cui si basa il Modello di CO.GE.PA., rinvenibili, in concreto, nei Protocolli preventivi, generici e specifici elencati e descritti nella Parte Speciale, sono i seguenti:

- separazione dei compiti attraverso la corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto, nel rispetto del principio secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri (autorizzativi e di firma) e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e delle soglie di approvazione. I poteri e le responsabilità sono definiti in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa e nel rispetto dei principi secondo cui a nessuno sono attribuiti poteri illimitati se non con abbinamento di firma;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- "proceduralizzazione" delle Attività a rischio di Reato, al fine di:
 - definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare le decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;

- utilizzo del sistema di controllo di gestione con verifiche periodiche in grado di fornire una tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza dell'insorgere o dell'esistenza di situazioni anomale relativamente ai flussi finanziari (ovvero di deroghe e criticità inerenti, per esempio, extra-budget, termini di pagamento, ecc.);
 - istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sui processi e sulle Attività a rischio di reato;
 - istituzione, esecuzione e documentazione di un Modello di Organizzazione e di Gestione per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro valido per la prevenzione dei reati in materia di sicurezza connessi con i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime che ha lo scopo di definire i principi di riferimento, le relative caratteristiche e le principali modalità operative per l'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti, dei contrattisti e dei clienti e la tutela dell'incolumità pubblica;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli asset del sistema informativo aziendale, con particolare riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

3.9. Percorso operativo e metodologico e i documenti del Modello

CO.GE.PA: ha svolto una serie di attività propedeutiche alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto ed ispirate, oltre alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

⇒ Attività di risk assessment

L'attività in oggetto, finalizzata all'individuazione dei profili di rischio della Società, è stata svolta con la finalità di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato mediante l'analisi dell'organizzazione, delle funzioni e dei processi aziendali della Società. L'analisi ha preso avvio dall'analisi documentale, ed è stata successivamente completata tramite interviste.

L'analisi dei potenziali rischi ha avuto ad oggetto le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali e in quelle esternalizzate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda, considerando anche i dati inerenti la storia dell'ente e dati di settore.

Con l'analisi del rischio è stato possibile calcolare il grado di rischio ottenendo la mappa delle Aree a rischio (Allegato alla Parte Speciale).

⇒ Valutazione e validazione dei presidi esistenti

Le attività in precedenza descritte sono state completate dall'Analisi delle vulnerabilità, ovvero la valutazione del sistema di controlli preventivi (organizzativi, fisici e tecnologici) già esistenti all'interno della Società. Tale attività ha permesso di documentare la conformità dei controlli preventivi esistenti e

di individuare i presidi che è necessario implementare affinché la Società sia maggiormente tutelata abbassando i rischi di commissione dei reati, considerando le attività e le aree di rischio-reato.

Nella predisposizione del presente Modello, infatti, si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal Decreto.

Tali presidi si concretano in protocolli di decisione finalizzati a gestire i profili di rischio nel rispetto dei principi di:

- chiara attribuzione di ruoli e responsabilità;
- poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa;
- separazione di compiti e funzioni compatibilmente con l'operatività e la struttura organizzativa di CO.GE.PA.;
- tracciabilità, verificabilità e documentabilità del processo decisionale;
- efficace sistema di controllo di gestione, anche attraverso l'utilizzo di sistemi gestionali informatici.

In particolare, sono state sviluppate le seguenti attività:

- definizione, formalizzazione e pubblicizzazione di ruoli, funzioni, competenze, responsabilità e poteri (organigramma, sistema di deleghe e procure) in un'ottica di prevenzione dei fatti di reato richiamati dal Decreto;
- definizione e formalizzazione di specifiche procedure organizzative;
- formalizzazione del Codice Etico;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza interno dotato di poteri autonomi e indipendenti rispetto al vertice aziendale con compiti di verificare l'efficacia e l'effettività del Modello (ovvero di idoneità del Modello di prevenire i reati in ottica ex ante) e regolamentare i flussi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza e reporting agli organi rappresentativi dell'ente;
- predisposizione della procedura sanzionatoria e disciplinare nei confronti di amministratori, dirigenti, dipendenti, fornitori di prestazioni professionali o servizi e, più in generale, di terzi soggetti che agiscono per conto della Società (Codice Disciplinare Aziendale).

⇒ **Valutazione dei presidi mancanti - Piano di gestione del rischio**

Sulla base dell'analisi di cui sopra, la Società ha deciso di implementare alcuni ulteriori specifici Protocolli al fine di arginare il rischio nelle principali attività e processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato disciplinate dal Decreto. I protocolli sono attuati ovvero in fase di attuazione dalla Società.

Ogni area e attività a rischio è governata da uno o più protocolli di decisione specifici oltre che dai principi del Codice Etico.

Le attività sopra descritte hanno condotto alla definizione da parte di CO.GE.PA. del Modello e del presente documento descrittivo del Modello, che è così strutturato:

(i) **Parte Generale** che descrive:

- il quadro normativo di riferimento;
- la realtà aziendale (sistema di *governance* e assetto organizzativo di CO.GE.PA.);

- la metodologia adottata per le attività di analisi delle attività sensibili e *gap analysis*;
- l'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- la funzione del Sistema Disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

(ii) **Parte Speciale**, che descrive:

- le fattispecie di Reato richiamate dal Decreto che la Società ha stabilito essere a rischio commissione, in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- i processi/attività sensibili di CO.GE.PA.;
- i Protocolli e i Presidi specifici adottati dalla Società per gestire il rischio Reato;
- i controlli e flussi informativi verso e da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico di CO.GE.PA. contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità delle società nei confronti dei Destinatari;
- struttura organizzativa volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti - prevedendo, per quanto possibile, una segregazione delle funzioni o, in alternativa, dei controlli compensativi - nonché a controllare la correttezza dei comportamenti;
- procedure e controlli interni formalizzati;
- sistema di deleghe e poteri decisionali coerenti con le responsabilità assegnate al fine di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- piano di formazione del Personale ed informazione dei terzi;
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello e dei suoi Allegati.

4. CODICE ETICO

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, la Società si è dotata di un Codice Etico i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello, integrandosi con esso **(Allegato 6 - Parte Generale)**. Il Codice Etico è stato adottato dall'Amministratore Unico di CO.GE.PA.

Il Codice Etico è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi, che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza a tutti i Destinatari.

In particolare, il Codice Etico è espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito.

CO.GE.PA. è impegnata in un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con esso collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente a verifica, aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto identifica in un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al decreto stesso, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) **Autonomia ed Indipendenza.** È necessario che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello. In conseguenza, fatta eccezione per il rapporto di lavoro subordinato preesistente, proprio per preservare il requisito *de quo*, è vietata ai membri dell'Organismo di Vigilanza intrattenere con la Società e/o con Soggetti Rilevanti (quali, ad esempio, l'Amministratore Unico e/o il Collegio Sindacale, ecc.) rapporti di natura economico/finanziaria significativi. L'autonomia decisionale si esprimerà nell'esercizio di poteri ispettivi, di accesso alle informazioni aziendali, di controllo, consultazione e proposta, quale necessario completamento di un'autonomia non meramente formale ma sostanziale, ne consegue l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della possibilità di disporre di forme di autonomia finanziaria e di potestà autoregolamentari.
- (b) **Professionalità.** L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio¹⁰.
- (c) **Continuità d'azione**¹¹. L'Organismo di Vigilanza deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie ad assicurare una corretta vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine nonché essere una struttura riferibile alla Società, in modo

¹⁰ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D. Lgs. n. 231/01 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

¹¹ Si veda la definizione delle linee guida di Confindustria secondo cui perché il funzionamento dell'OdV sia efficace deve essere costante nel tempo ed in continua interazione con il management aziendale e le più significative funzioni di staff, quali il controllo di gestione, *l'internal auditing*, il legale, il bilancio, la finanza, i sistemi operativi, l'organizzazione, la gestione delle risorse umane.

da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

5.2. Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Tenuto conto delle caratteristiche dimensionali di CO.GE.PA. e della sua operatività, delle relative regole di *corporate governance*, delle necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici nonché considerata la dottrina, la giurisprudenza e la prassi in materia, CO.GE.PA. ha deciso di istituire un organismo di Vigilanza di natura monocratica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabiliti dall'Amministratore Unico all'atto di nomina e comunque non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

L'Amministratore Unico con la delibera che ha nominato l'Organismo di Vigilanza ha fissato anche compenso spettante al medesimo per l'esecuzione dell'incarico che gli è stato affidato.

L'Organismo successivamente alla sua nomina si è dotato di un proprio regolamento interno, che disciplina le proprie modalità operative, la disciplina dei flussi informativi e delle attività di reporting dall'Organismo di Vigilanza agli altri organi di controllo, sia interni che esterni, gli adempimenti cui è tenuto in esecuzione dell'incarico.

In particolare, poi, il regolamento dell'Organismo di Vigilanza contiene le modalità di reporting ai membri del vertice esecutivo nel caso in cui dagli accertamenti svolti dallo stesso Organismo di Vigilanza dovessero emergere elementi che facciano ipotizzare la commissione di un reato o il suo tentativo. In tale ipotesi, sarà dunque compito dell'Organismo di Vigilanza riferire all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale di CO.GE.PA.

Nello specifico, il regolamento dell'Organismo di Vigilanza si compone delle seguenti parti:

- una breve premessa introduttiva sul sistema di responsabilità penale-amministrativa introdotto dal Decreto, l'obiettivo del modello, il suo campo di applicazione, le modalità operative e l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza;
- architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza;
- durata in carica, decadenza, sostituzione e sospensione dei membri;
- regole di convocazione e funzionamento;
- reporting agli organi societari;
- sistema di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni;
- raccolta e conservazione delle informazioni;
- libri obbligatori dell'Organismo di Vigilanza.

5.3. Sintesi dei compiti e delle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto esso è da ultimo responsabile del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello.

Per adempiere al meglio alle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si avvale del supporto di quelle altre funzioni della Società che, di volta in volta, si rendessero utili per il perseguimento delle finalità ad esso riservate.

In conformità con le indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati prese in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità effettiva di prevenire la commissione dei reati dallo stesso sanzionati;
- individuare e proporre all'Amministratore Unico aggiornamenti e modifiche del Modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica deliberate dall'Amministratore Unico siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito delle funzioni sopra descritte, spettano all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di tenerle costantemente aggiornate con i mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza le criticità in grado di esporre CO.GE.PA. al rischio di commissione di reato;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'Organismo di Vigilanza previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) attinenti alla corretta applicazione del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso Organismo di Vigilanza;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni del Modello segnalate all'Organismo di Vigilanza o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli accorgimenti prescritti dal Modello in relazione alle diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano conformi alle previsioni del Decreto, adoperandosi in caso contrario, a porre in essere azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza può:

- accedere senza specifiche limitazioni ai documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali interessati, o comunque coinvolti, nella gestione e/o esecuzione delle attività di controllo;
- conferire gli incarichi di consulenza ed assistenza ad esperti della materia.

5.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto fa riferimento espresso a specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione specificamente prescritta nel Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di Attività a rischio.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti:

- specifiche Attività a rischio definite nelle singole Parti Speciali del Modello ("Flussi informativi");
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini nei confronti di CO.GE.PA., anche nei confronti di soggetti ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai membri degli Organi Societari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali di CO.GE.PA. nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalle Autorità competenti a seguito di visite ispettive effettuate nei confronti di CO.GE.PA. e da cui sono emerse violazioni delle disposizioni contenute nel Decreto;
- i progetti di *business* di e/o di altre società che coinvolgono la stessa.

L'Organismo di Vigilanza definisce le modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie/segnalazioni e alla raccolta e conservazione delle informazioni.

5.5. Segnalazione di illeciti nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

La Società, al fine di adempiere agli obblighi di legge stabiliti dall'art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del Decreto e alla Nota illustrativa di Confindustria del gennaio 2018, ha implementato la Procedura *Whistleblowing*, ossia un sistema di segnalazione finalizzato a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *governance*.

Il Personale (apicale o subordinato), qualora rilevi la commissione di una qualsiasi condotta criminosa posta in essere da un soggetto interno/esterno alla Società (con speciale riferimento alle condotte che violino i dettami del Modello della Società), avranno la possibilità di segnalare l'illecito direttamente all'Organismo di Vigilanza, così che possa essere avviata l'istruttoria finalizzata all'accertamento della condotta lesiva.

Al segnalante sono forniti, come indicato dalla norma, due canali alternativi di segnalazione: sia telematico, che cartaceo. Entrambi finalizzati altresì a garantirne l'anonimato, qualora si abbia ragione di temere eventuali atti ritorsivi.

È fatto comunque divieto, con specifica indicazione nel Modello stesso, di porre in essere eventuali atti ritorsivi e sanzionatori nei confronti del denunciante.

L'Organismo di Vigilanza è, quindi, tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

Con riguardo alle modalità di trasmissione delle segnalazioni valgono le prescrizioni contenute nella Procedura "*Segnalazione di illeciti e irregolarità – Whistleblowing*" adottata dalla Società e allegata alla Parte Speciale e a cui si rimanda.

5.6. Invio delle informazioni e segnalazioni – Raccolta e Conservazione

Le informazioni e le segnalazioni devono essere inviate per iscritto con le seguenti modalità:

- email: odv231@cogepaspa.it
- lettera: CO.GE.PA. S.p.A. –Viale di Augusto n. 148, 80125 Napoli (NA)

Le informazioni, le segnalazioni, i report e le relazioni previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

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

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito a: (i) attuazione del Modello, (ii) eventuali aspetti critici, (iii) necessità di interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza presenta:

- su base periodica (almeno annuale) all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale una relazione illustrativa del complesso dell'attività svolta e del piano delle attività per l'anno successivo;

- su base continuativa all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale rapporti scritti, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dai suddetti organi ogniqualvolta essi lo ritengano opportuno e potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

6. DIVULGAZIONE DEL MODELLO - FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

6.1. I destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza: a) agli Organi Sociali; b) a coloro che svolgono anche di fatto funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione ovvero gestione e controllo di CO.GE.PA. stessa (soggetti in posizione apicale); c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi.

Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione – per quanto di rispettiva competenza e, ovviamente, secondo un principio di rilevanza ed applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti aziendali di volta interessati dagli specifici rischi – anche a coloro ai quali, pur non appartenendo a CO.GE.PA., operano su mandato della stessa o sono legati da rapporti di collaborazione.

Sono stati, inoltre, adottati, strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partner) estranei a CO.GE.PA. ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino in tale ambito i principi del Decreto, del Modello di CO.GE.PA. e del relativo Codice Etico.

6.2. Formazione ed Informazione nei confronti dei Destinatari del Modello

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a promuovere specifiche iniziative mirate a far conoscere:

- il contenuto del Decreto;
- il contenuto del Modello e del Codice Etico e ad eventuali aggiornamenti di tali documenti;
- le procedure aziendali adottate e tutto quanto concorra e possa servire a garantire trasparenza nell'attività di CO.GE.PA.

L'Organismo di Vigilanza coopererà alla predisposizione della necessaria documentazione.

Sono predisposte (dalle competenti funzioni aziendali) opportune clausole contrattuali da inserire nei contratti di riferimento, in modo che ogni dipendente e collaboratore accetti in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Codice Etico e dal Modello¹².

Inoltre, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza e dei diversi responsabili delle funzioni aziendali, si procederà all'organizzazione di un'apposita attività di formazione. Specificamente la divulgazione, che ha come obiettivo la corretta comprensione del Modello e dei valori in esso contenuti, sarà attuata in modo generale, ma anche con l'adozione di tecniche di informazione speciali e corsi “*ad hoc*” per coloro che partecipano all'espletamento di funzioni nei settori reputati a rischio di commissione degli illeciti in esame.

Formazione e informativa dovranno essere complete, accurate e accessibili e saranno ripetute periodicamente e con tempestività nel caso in cui per qualsiasi ragione il Modello dovesse essere modificato in quanto non più adeguato e/o efficace per CO.GE.PA. (a causa, ad esempio, della evoluzione normativa e/o di modifiche della struttura aziendale tali da impattare sull'adeguatezza ed

¹² Cfr. anche le Linee Guida Confindustria (**Allegati 3 e 3.1- Parte generale**). Peraltro, in merito, la dottrina suggerisce che ai nuovi assunti possa essere consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, copia del Modello e del Decreto. I dipendenti saranno tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo, nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

efficacia del Modello). Ogni aggiornamento al Modello precedentemente adottato comporterà, pertanto, una nuova attività d'informazione e formazione che, a seconda dell'entità delle modifiche, si tradurrà in nuovi corsi, manuali operativi, circolari interne, ecc.

Il responsabile designato, in collaborazione con i responsabili delle singole aree aziendali e con l'Organismo di Vigilanza, monitora l'attività di informativa al fine di verificarne l'adeguatezza e gestisce l'attività di formazione. Inoltre, l'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello”* e di *“promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

6.3. Informativa nei confronti dei terzi che intrattengono rapporti con CO.GE.PA.

A norma delle Linee Guida *“è assolutamente necessario prevedere informativa e pubblicità (...) del Modello e del Codice Etico (...) anche per i collaboratori esterni (promotori, agenti, consulenti, outsourcer etc.) secondo modalità differenziate (...) distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta con riferimento ai rischi di Reato Presupposto”*.

Alla luce di tali indicazioni, i responsabili delle competenti funzioni aziendali di riferimento (o i soggetti eventualmente da questi delegati) forniscono (anche con l'utilizzo di mezzi telematici) ai soggetti con i quali CO.GE.PA. instaura rapporti contrattuali significativi per la propria operatività, informazioni sui principi del Modello e sul contenuto del Codice Etico. Nell'ambito dell'informativa a detti soggetti sarà, altresì, data la dovuta enfasi a clausole contrattuali inserite negli specifici contratti di riferimento, dirette a contrastare l'assunzione di condotte in violazione dei principi dei predetti documenti o delle direttive aziendali o in violazione delle norme vigenti.

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

7.1. Principi generali

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, con riferimento al Personale Apicale, l'articolo 6, comma 2, lett. e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”* mentre, con riferimento ai sottoposti, analoga previsione è contenuta nell'articolo 7, comma 4, lettera b), del Decreto.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti, anche relativamente a quelli di qualifica dirigenziale, per gli illeciti disciplinari, sono esclusivamente quelle previste dalle norme contenute nel CCNL.

Il procedimento disciplinare è inoltre conforme a quanto previsto dall'art.7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”).

L'applicazione delle sanzioni ivi descritte prescinde dall'esito dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illeciti sanzionati nel Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nelle relative Procedure, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale. Ciò avviene anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e dell'irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, infatti, impongono l'instaurazione del procedimento disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione e esito di un processo penale.

7.2. Violazioni

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di tutto il personale, dirigenti inclusi, di CO.GE.PA. che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

7.3. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità delle violazioni commesse, il tipo e l’entità della sanzione irrogata in relazione all’illecito disciplinare, sono determinate nel rispetto dei seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, anche in considerazione della prevedibilità dell’evento;
- rilevanza e conseguenze degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal Destinatario;
- sussistenza di circostanze aggravanti ovvero attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del Destinatario e ai precedenti disciplinari dello stesso; non si terrà peraltro conto delle sanzioni disciplinari inflitte, decorsi due anni dalla loro applicazione;
- concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione.

Le violazioni commesse dai dipendenti di CO.GE.PA. sono punite con l’irrogazione delle seguenti sanzioni previste dal CCNL:

- (i) richiamo verbale
- (ii) ammonizione scritta;
- (iii) multa non superiore a tre ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- (iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- (v) licenziamento per mancanze ai sensi dell’articolo 10 del medesimo CCNL.

Richiamo verbale

Verrà erogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicate nel precedente paragrafo, lettere da a) a f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

Ammonizione scritta

Verrà irrogata la sanzione dell’ammonizione scritta nell’ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di

violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione;
- 3) effettui con colpa grave false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice Etico.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione oltre che nelle ipotesi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione, lettere da a) a g), tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione anche in caso di:

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con le attività degli organi sociali;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- effettui con dolo false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- violazione delle disposizioni che garantiscono la riservatezza e l'anonimato della segnalante;
- inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Licenziamento per mancanze

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure anche provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;

- 2) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- 3) in ipotesi di recidiva si renda responsabile con dolo o colpa grave delle infrazioni relative a false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice Etico nonché delle violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- 4) In ipotesi di reiterata violazione delle disposizioni che garantiscono la riservatezza e l'anonimato del segnalante;
- 5) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva.

7.4. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti di CO.GE.PA. delle procedure interne previste nel Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, la Società applicherà nei confronti dei responsabili le misure ritenute idonee compatibilmente con le previsioni di legge e in conformità con quanto previsto dallo stesso CCNL.

7.5. Misure nei confronti di collaboratori esterni e *partner*

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni ovvero dai partner commerciali di CO.GE.PA. in contrasto con le linee di condotta previste nel Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, in virtù delle clausole risolutive espresse inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte di CO.GE.PA. qualora da tale condotta derivino danni concreti.

7.6. Misure nei confronti dell'Amministratore, Sindaci e Organismo di Vigilanza

In caso di comportamenti dell'Amministratore Unico o del Collegio Sindacale in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico o il Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

Per eventuali violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e della Procedura *Whistleblowing*¹³ da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, sentito il parere del Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le sanzioni più opportune, modellate a seconda della gravità dell'infrazione.

¹³ Ad esempio, nell'ipotesi in cui un componente dell'Organismo di Vigilanza ometta con dolo di effettuare le indagini necessarie a fronte di segnalazioni circostanziate.

Allegati Parte Generale

Allegato 1 – Decreto Legislativo 231/2001

Allegato 2 – Elenco reati presupposto

Allegato 3 – Linee Guida Confindustria (Parte Generale)

Allegato 3.1 – Linee Guida Confindustria (Parte Speciale)

Allegato 4 – Organigramma

Allegato 5 – Procedura Whistleblowing

Allegato 6 – Codice Etico