

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

D.Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231



COL GIOVANNI PAOLO S.p.A.

Sede Legale e Unità Operativa di Torino: 10028 Trofarello (TO) - Italia – Via Antonio Chiribiri n.1 - Tel.+39 011 64.74.258 - Fax+39 011 64.74.546
Unità Operativa di Catania: 95032 - Piano Tavola - Belpasso (CT) - Italia - Strada Provinciale 14 n.93/95 - Tel.+39 095 713.30.88 - Fax+39 095 713.17.94
P.IVA e C.F. IT00504760018 - REA di Torino 161060 - e-mail: col@colgp.it - PEC: colgp@pec.it - Web site: www.colgp.it - SDI: A4707H7

REVISIONI

	Approvazione	Descrizione delle modifiche
Revisione	Consiglio di Amministrazione del 2/05/2014	Adozione
00	Consiglio di Amministrazione del 28/05/2018	Revisione paragrafo 0; aggiornamento delle fattispecie di reato
01	Consiglio di Amministrazione del 30/03/2021	Aggiornamento delle fattispecie di reato (reati tributari)
02	Consiglio di Amministrazione del 24/10/2023	Aggiornamento e revisione del Modello a seguito di modifiche legislative ed organizzative

Sommario

1. SEZIONE GENERALE	7
1.1 DEFINIZIONI	7
1.1	8
1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	8
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI COL	10
2.1 La costruzione del Modello	10
2.2 La funzione del Modello.....	11
2.3 Il Modello nel contesto di Col	11
2.4 Adozione del Modello e successive modifiche di adeguamento e aggiornamento dello stesso	13
3. PROCESSI SENSIBILI DI COL	15
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (O ODV)	17
4.1 Premessa	17
4.2 Compiti, requisiti e poteri dell'organismo di vigilanza	17
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	19
4.4 Attività di relazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale	23
4.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	24
4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	24
4.7 La formazione delle risorse e la diffusione del Modello.....	26
4.8 Protezione delle segnalazioni (<i>Whistleblower protection</i>).	26

5. SANZIONI DISCIPLINARI	27
5.1 Premessa	27
5.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai	33
5.3 Sistema disciplinare	28
5.4 Violazioni del Modello e relative sanzioni	29
5.5 Misure nei confronti dei dirigenti	314
5.6 Misure nei confronti degli Amministratori	31
5.7 Misure nei confronti dei Sindaci	31
6. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	33
SEZIONE I – I REATI NEI RAPPORTI CON LA P.A.	34
1) Corruzione e concussione	34
2) Truffa aggravata ai danni dello Stato	37
3) Frode Informatica.....	38
4) Reati in tema di erogazioni pubbliche.....	39
5) Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.	40
5.1 Regole generali: l'organizzazione della Società	40
5.2 La struttura organizzativa	41
5.3 Le deleghe	41
5.4 Le procure.....	41
6) Regole generali: i principi generali di comportamento	42
6.1 Nei rapporti con pubblici funzionari.....	42
6.2 Nell'offerta di omaggi	42
6.3 Nel rilascio di dichiarazioni alla P.A. e nella richiesta ed utilizzo di finanziamenti pubblici.....	43

7)	Procedure specifiche	44
7.1	Nella gestione delle Operazioni Sensibili.....	44
7.2	Nei rapporti con Consulenti e Partner.....	44
7.3	Nel rilascio di dichiarazioni alla P.A. e nella richiesta ed utilizzo di finanziamenti pubblici.....	44
7.4	Nelle ispezioni.....	45
7.5	Procedure già esistenti in COL.....	45
8)	Controlli dell'Organismo di Vigilanza	45
SEZIONE II – REATI SOCIETARI.....		47
1)	Reati Societari	47
2)	Funzioni della sezione II.....	48
3)	Processi sensibili nell'ambito dei reati societari	48
4)	Regole generali.....	48
5)	Principi di comportamento e procedure specifiche.....	53
5.1	Formazione del bilancio e predisposizione delle comunicazioni ai soci e/o ai terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società	49
5.2	Operazioni relative al capitale sociale.....	50
5.3	Gestione dei rapporti con gli organi di controllo e formazione della volontà assembleare	51
6)	False comunicazioni sociali – False comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci e dei creditori	52
7)	Impedito Controllo	55
8)	Illecita influenza sull'Assemblea	56
9)	Aggiotaggio	56
10)	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	56
11)	Operazioni in pregiudizio dei creditori	57
12)	I controlli dell'Organismo di Vigilanza	57
SEZIONE III - REATI DI CRIMINALITÀ INFORMATICA		58

SEZIONE IV – REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI	69
1) Reato presupposto	69
2) Istigazione alla corruzione tra privati.....	72
3) Pene accessorie	70
4) Considerazioni	73
SEZIONE V - REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	72
SEZIONE VI – “REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”	76
SEZIONE VII - REATI AMBIENTALI.....	9393
1) I reati presupposto	93
2) La struttura del Modello Organizzativo	96
SEZ. VIII REATO DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO	102
SEZ. IX - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	107
SEZ. X – REATI TRIBUTARI.....	113
1) Funzioni ed obbiettivi.....	113
2) Le fattispecie di reato	114
3) Regole di comportamento	122
4) Tracciabilità	125
5) Ricorso a servizi di terzi	125
6) Processi Sensibili	126
7) Controllo e flussi informativi in favore dell’Organismo di Vigilanza	138
SEZ. XI ALLEGATI.....	138

1. SEZIONE GENERALE

1.1 Definizioni

- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale per gli addetti all’industria metalmeccanica ed altri Contratti attualmente in vigore ed applicati da Col;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Col sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- “Destinatari”: (i) gli organi sociali e tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, (ii) i dipendenti della Società, compresi i dirigenti, (iii) i collaboratori (quali professionisti e consulenti anche in forma di società, stagisti e simili) della Società;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Col (compresi i dirigenti);
- “D.Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, aggiornate il 24 maggio 2004, e successive integrazioni;
- “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei processi Sensibili di Col ;
- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Col;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- • “Partner”: controparti contrattuali di Col, quali ad es. società di servizi, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (società, associazione temporanea d’impresa, consorzi, ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili);
- • “Processi Sensibili”: attività di Col nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati presupposto ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;
- “Società o “Col”: Col Giovanni S.p.A., con sede in Trofarello (To), Via Chiribiri n.1;
- *Whistleblowing*: strumento attraverso il quale i Dipendenti e/o Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori, che in ragione delle funzioni svolte vengano a conoscenza di condotte illecite, fondate su

elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto violazioni e/o possibili violazioni del Modello 231, del Codice Etico, delle normative interne, sia aziendali sia di Gruppo, nonché di ogni altra normativa – anche esterna – applicabile e rilevante per COL, hanno il dovere di segnalare tali condotte tramite i canali predisposti dalla Società.

1.2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni. L'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In attuazione della delega di cui all'art.11 della Legge 29 settembre 2000 n.300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n.231/2001 (di seguito anche denominato “Decreto”) recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti da intendersi come società, fondazioni, associazioni, consorzi, ecc. (di seguito anche denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale, civile e amministrativa) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo *ex art.8* del Decreto anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati – o gli illeciti amministrativi – indicati nel Decreto medesimo. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Il Decreto prevede inoltre delle sanzioni di carattere pecuniario stabilite in relazione alla gravità del reato commesso. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la

loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

Si rinvia all'**Allegato I (Parte Speciale)** per il dettaglio dei reati elencati nel Decreto e nelle successive modificazioni e integrazioni (di seguito anche "reati").

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art.6 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo interno all'Ente* (di seguito OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati anche "Modelli"), devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività dell'Ente nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che: (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli; (iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di Direzione e Vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Col S.p.a.

2.1 La costruzione del Modello

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, Col ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e tenuto conto delle Linee Guida di Confindustria.

Si descrivono brevemente qui di seguito 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:

- 1) identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, deleghe, procure, circolari interne, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave della struttura aziendale e all'interno delle singole direzioni, interviste mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi. Sono state altresì esaminate le procedure aziendali già adottate e attuate dalla Società;

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati valutati in sede di "Analisi del rischio" ove sono stati identificati i Processi Sensibili della Società nonché, nell'ambito dei medesimi, la descrizione dei controlli aziendali esistenti e le criticità rilevate. I Processi Sensibili di Col sono quelli descritti al successivo cap. 3;

- 2) effettuazione della "Analisi del rischio". Sulla base della rappresentazione della Società quale emergente dalla fase di identificazione dei Processi Sensibili (nonché descrizione dei controlli aziendali esistenti e relativa criticità) e in considerazione delle previsioni e delle finalità indicate dal D.Lgs. 231/2001, si è proceduto alla individuazione, nell'ambito dei Processi Sensibili, delle azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ulteriore obiettivo di questa fase è stata la identificazione, nell'ambito della struttura organizzativa della Società, delle aree aziendali ove è ravvisabile il rischio di commissione dei Reati;

- 3) predisposizione del Modello. Il presente Modello è costituito da una "Sezione Generale", contenente i principi e le regole di carattere generale aventi rilevanza in merito alle tematiche disciplinate dal D.Lgs. 231/2001, e da singole "Parti Speciali" ciascuna delle quali predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 astrattamente ipotizzabili nella Società in ragione dell'attività da questa svolta.

2.2 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbero consentire a Col di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, il suo sistema di controllo interno limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo impedire la commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Col di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti e Organi Sociali, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 Il Modello nel contesto di Col S.p.A.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono stati considerati quali generali elementi costitutivi del Modello il sistema di controllo interno, il sistema di controllo della gestione e le policy e le procedure che lo compongono e, in particolare:

- la Normativa aziendale del Dipendente (normative/regolamenti interni)
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- il sistema amministrativo, contabile e finanziario;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL;
- il processo di acquisti e logistica;
- il processo commerciale;
- il Sistema di Gestione della Qualità.
- il Sistema di Gestione Ambientale
- il Sistema di Gestione sicurezza e salute dei lavoratori

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce quindi nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dal sistema normativo interno già in essere in Col.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono: i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001; la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare: la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001; il rispetto del principio della separazione delle funzioni; la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate; la comunicazione all' OdV delle informazioni rilevanti.

2.4 Adozione del Modello e successive modifiche di adeguamento e aggiornamento dello stesso

La Società ha adottato il proprio Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 22/12/2014 e con la medesima delibera ha istituito l'Organismo di Vigilanza.

Nella predetta riunione, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Analogamente ciascun membro del Collegio Sindacale, presa visione del Modello, si è espressamente impegnato al rispetto del Modello medesimo.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Col.

L'Organismo di Vigilanza, titolare di precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, individua e cura la redazione delle modifiche e/o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;

e le sottopone per la relativa discussione ed approvazione al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione delibera quindi in merito all'aggiornamento e adeguamento del Modello sulla base delle modifiche e/o integrazioni allo stesso sottoposte.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a rendere le stesse operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

Al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha altresì la facoltà di delegare al Presidente o agli Amministratori il compito di aggiornare il Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica quindi annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dal Presidente o agli Amministratori. In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, le modifiche apportate dal Presidente o dagli Amministratori devono considerarsi pienamente valide e produttive di effetti.

3. I processi Sensibili di Col

La Società ha come oggetto sociale:

- la costruzione, l'acquisto, la vendita e l'installazione di apparecchiature elettriche, elettroniche, elettromeccaniche ed elettromagnetiche in genere;
- la costruzione, la vendita e l'installazione di impianti e lavori per l'edilizia scorporati dall'opera principale;
- l'esecuzione e l'installazione di lavori in carpenteria metallica;
- la costruzione, la vendita e l'installazione di impianti per telecomunicazioni;
- le rappresentanze industriali connesse allo scopo sociale;
- la progettazione e la realizzazione di impianti per la produzione, il trasporto e la trasformazione di energia elettrica, anche mediante fonti rinnovabili;
- la distribuzione e la vendita di energia ed ogni altra attività connessa, il tutto sotto l'osservanza del d.lgs. 16 marzo 1999 n. 79 s.m.i.;
- l'assunzione e lo svolgimento di trasporti marittimi, lacuali e fluviali e di qualsiasi lavoro subacqueo inerente la progettazione e costruzione di condotte per acquedotti, elettrodotti, scarichi e fognature urbane ed industriali in mare ed in laghi e relativi impianti di depurazione delle acque, di soccorso, recupero, ricerca, manutenzione, rilievo fotometrico ed in genere tutti quei lavori effettuabili con qualsiasi mezzo usabile sott'acqua, sia per conto di persone giuridiche che per conto di enti privati e pubblici;
- la costruzione ed il ripristino dei moli, bacini, banchine, dighe in mare e laguna, pontili, difese costiere, foci di fiumi su demanio marittimo, scogliere, pennelli, piattaforme a mare, manufatti per ormeggi, manufatti per segnalazioni a mare, opere di presa a mare, opere di scarico a mare, scali d'alaggio, bacini di carenaggio, opera di recupero, strutture marittime esistenti, isole artificiali, l'esecuzione di lavori di drenaggio;
- la costruzione, la manutenzione o la ristrutturazione di interventi puntuali di edilizia occorrenti per svolgere una qualsiasi attività umana, diretta o indiretta, completi delle necessarie strutture, impianti elettromeccanici, elettrici, telefonici ed elettronici e finiture di qualsiasi tipo nonché delle eventuali opere connesse, complementari e accessorie;
- l'installazione, la gestione e la manutenzione di un insieme di impianti tecnologici tra loro coordinati ed interconnessi funzionalmente, non eseguibili separatamente, di cui alle categorie di opere specializzate di seguito elencate: la fornitura, il montaggio e la manutenzione o

ristrutturazione di impianti idrosanitari, di cucine, di lavanderie, del gas ed antincendio, qualsiasi sia il loro grado di importanza;

- la fornitura, il montaggio e la manutenzione o ristrutturazione di impianti termici e di impianti per il condizionamento del clima, qualsiasi sia il loro grado di importanza, completi di ogni connessa opera muraria, complementare o accessoria;
- la fornitura, il montaggio e la manutenzione o la ristrutturazione di impianti elettrici, telefonici, radiotelefonici, televisivi nonché di reti di trasmissione dati e simili, completi di ogni connessa opera muraria, complementare o accessoria.

La Società potrà, in via secondaria, per il raggiungimento degli scopi sociali:

- compiere tutte le operazioni industriali, commerciali, immobiliari, mobiliari e finanziarie, queste ultime in via non prevalente e non nei confronti del pubblico;
- assumere partecipazioni, sempre in via non prevalente e non nei confronti del pubblico, in società, enti di qualsivoglia natura e consorzi esistenti o da costituire, aventi scopi analoghi o comunque funzionali al raggiungimento del proprio oggetto sociale;
- concedere, in via strettamente strumentale al conseguimento dell'oggetto sociale e senza carattere di professionalità, fidejussioni, avalli ed altre garanzie in genere, anche a favore di terzi.

Il tutto nel rispetto delle disposizioni di legge e con esclusione delle attività di intermediazione e di quelle riservate agli iscritti ai collegi, ordini o albi professionali.

Il capitale sociale è di euro 650.000,00 interamente versato.

Col possiede le seguenti partecipazioni:

- Col GP Maroc Sarl A.U. (100 %), con sede in Casablanca - Marocco
- MCM S.r.l. (100%), con sede in Asti - Italia
- TW – Teamware S.r.l. (100 %), con sede in Milano - Italia

Organo amministrativo: Consiglio di Amministrazione

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Il controllo contabile è affidato a una società di revisione.

Col Giovanni Paolo Spa ha Sede Principale, Direzione e Stabilimento in Via Chiribiri, n. 1 - 10028 Trofarello (Torino), Stabilimento in Belpasso Strada Provinciale 14 n. 93-95 - 95040 Piano Tavola - Belpasso (Catania) e Madignano (CR).

Dall'analisi dei rischi condotta nell'ambito dell'attività aziendale di Col ai fini del D.Lgs. 231/2001, è emerso che i Processi Sensibili della Società riguardano allo stato principalmente:

- ✓ i reati contro la Pubblica Amministrazione.

- ✓ i reati societari;
- ✓ i reati informatici ed il trattamento illecito dei dati;
- ✓ il reato di corruzione tra privati;
- ✓ il reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare;
- ✓ i reati in materia di sicurezza del lavoro;
- ✓ i reati ambientali;
- ✓ il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- ✓ ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- ✓ i reati tributari.

Circa gli altri reati contemplati nel Decreto, tenuto conto della particolare natura e dell'attività svolta dalla società COL SPA si è ritenuta ragionevolmente fondata l'ipotesi che non sussista il rischio che tali reati possano essere commessi nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, sono elencate in dettaglio nelle rispettive Parti Speciali.

Seguendo l'evoluzione legislativa o quella dell'attività aziendale, l'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

4. L'Organismo di Vigilanza (o OdV)

4.1 Premessa

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'Organismo).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia

stato commesso dai soggetti “apicali” (espressamente contemplati dall’art.6), che dai soggetti sottoposti all’altrui direzione (di cui all’art. 7).

L’art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l’efficace attuazione del Modello richiede, oltre all’istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell’organismo a ciò deputato.

Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l’importanza del ruolo dell’Organismo di Vigilanza, nonché la complessità e l’onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

Per una corretta configurazione dell’Organismo è necessario valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

4.2 Compiti, requisiti e poteri dell’organismo di vigilanza

Le attività che l’Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull’effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
 - disamina in merito all’adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
 - analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
 - cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell’ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- 1) presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Direzione Risorse Umane, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- 2) follow-up, ossia verifica dell’attuazione e dell’effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si tratta di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti ad hoc, nonché una continuità di azione elevata.

L’estensione dell’applicazione del decreto 231 ai delitti colposi pone un problema di rapporti tra il piano della sicurezza e quello del modello organizzativo, nonché tra le attività dei soggetti

responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'organismo di vigilanza. L'autonomia di funzioni proprie di questi organi non consente di ravvisare una sovrapposizione dei compiti di controllo, che sarebbe quindi tanto inutile quanto inefficace.

Deve essere chiaro pertanto, che i diversi soggetti deputati al controllo svolgono i propri compiti su piani differenti.

I principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

- Autonomia ed indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione.

Alla luce di quanto sopra esposto Col affiderà i compiti di OdV ad un organo di controllo avente i requisiti sopra descritti, individuato dal Consiglio d'Amministrazione, previa valutazione dei processi sensibili della Società.

È pertanto rimesso a tale OdV il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal presente Modello.

L'OdV è inoltre individuato in condizione da assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dai compiti affidati.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il CdA riceve, da parte del nominando OdV, la dichiarazione che attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo, l'onorabilità, l'assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

Il conferimento dell'incarico di OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal presente Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione. L'incarico dell'OdV avrà una durata pari a tre anni, rinnovabili a ciascuna scadenza.

La revoca di tale incarico sarà ammessa soltanto per giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- motivi connessi al grave inadempimento – sia esso doloso o colposo – agli obblighi di cui all'incarico (esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.);
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto all'art. 6, comma 1 lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata

in giudicato, emessa nei confronti della Col ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta;

- casi di impossibilità sopravvenuta;
- il venir meno in capo all'OdV i requisiti di “autonomia e indipendenza” nonché di “continuità di azione”;
- qualora il membro dell'OdV sia un dipendente o un amministratore alla cessazione del rapporto di dipendenza o di amministrazione;
- morte del membro o sue dimissioni dall'incarico.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e degli Organi Sociali;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- proporre aggiornamenti;
- proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante con l'eventuale assistenza di consulenti e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- indicare alla dirigenza le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Col, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- indicare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali di attuazione dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere

coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente;

- effettuare verifiche e controlli;
- eseguire l'attività di controllo sul rispetto delle procedure aziendali poste a presidio dei Processi Sensibili ai fini del Modello, provvedendo - se del caso - anche all'emanazione di circolari informative interne;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti attuati dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di relazione agli organi societari deputati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione. A tale proposito si rileva che l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, da parte di tutti i dipendenti, mediante apposito sistema di comunicazione interna all'uopo predisposto dall'OdV, di quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello – ivi compreso eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 - o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle strutture e funzioni che operano nell'ambito dei Processi Sensibili, le informazioni riportate al successivo punto.

Nella specie le informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni

irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.

L'OdV si coordina con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio concreto di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili;

L'OdV può svolgere inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

Formazione:

l'OdV potrà svolgere le seguenti attività:

- coordinarsi con il Responsabile del Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001; una volta definiti tali programmi di formazione, provvedere periodicamente alla verifica sulla qualità dei contenuti degli stessi;
- predisporre ed aggiornare con continuità, nello spazio dedicato della rete aziendale e in bacheca, una sezione contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

Violazioni e sanzioni:

- segnalare le eventuali violazioni al Modello e al D.Lgs. 231/2001 alla funzione aziendale competente, al Consiglio di Amministrazione ed al Responsabile del Personale;
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione ed il Responsabile del Personale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.

Disposizione di carattere generale

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV, salva ogni diversa applicabile e prevalente disposizione di legge, ha libero accesso - senza necessità di alcun consenso preventivo - presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001. L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

4.4 Attività di relazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

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

L'OdV ha due linee di attività di relazione:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente;
- la seconda, su base annuale, verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

In particolare, l'OdV predispose un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale sulla attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, precisando il rendiconto del fondo da lui gestito ecc.).

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente agli Amministratori ed ai Sindaci.

Nel dettaglio, l'attività di relazione ha ad oggetto:

- le prestazioni svolte dall'ufficio dell'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi Sociali di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, il Presidente e i Consiglieri di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi Sociali per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con il Responsabile del Personale, in ordine alla formazione del personale;
- con il Responsabile del Personale per i procedimenti disciplinari;
- con il Responsabile Amministrativo, in ordine al controllo dei flussi finanziari e di tutte le attività, anche amministrative, che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con il Datore di Lavoro, in ordine alle attività antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute nonché di quelle relative alla normativa ambientale.

4.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti e degli Organi Sociali in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tali segnalazioni possono essere inviate all'OdV al seguente indirizzo:

odv@colgp.it

Valgono al riguardo le seguenti indicazioni di carattere generale: i Dipendenti e gli Organi Societari devono segnalare all'OdV le violazioni del Modello, da chiunque commesse, in particolare, le notizie relative:

- alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa della Società;
- a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti, ai sensi del CCNL, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei confronti degli stessi;
-
- ai rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- alle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello,
- alle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei dipendenti di Col.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte e, sempre che si tratti di atti o fatti relativi alle attività di competenza dell'OdV, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano la Società, i suoi dipendenti o componenti degli Organi Sociali.

L'OdV ha inoltre il potere di individuare altre informazioni che dovranno essergli trasmesse, in aggiunta a quelle sopra descritte.

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. nel rispetto delle normative sulla privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e Regolamento UE n. 679/2016).

L'accesso all' archivio è consentito ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

E' inoltre conservata a cura del personale interessato e sempre per 10 anni, la documentazione relativa a Processi Sensibili prevista nel Modello stesso e/o dalle norme operative connesse (es.: documentazione di supporto alle 'schede di evidenza' nelle operazioni sensibili).

4.7 La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il Responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'adozione del presente Modello è comunicata dal Consiglio di Amministratore o dal Responsabile a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato materiale informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione, quali le comunicazioni via posta elettronica, l'affissione in bacheca, la partecipazione – obbligatoria per i dipendenti - a corsi di formazione e aggiornamento e altri.

4.8 Protezione delle segnalazioni (*Whistleblower protection*).

L'istituto del *whistleblowing* è riconosciuto come strumento fondamentale di *compliance* aziendale e di contrasto all'illegalità. Affinché questo sia efficace è considerato cruciale assicurare una protezione adeguata ed equilibrata ai segnalanti.

In tale ottica, in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179/2017 recante le “*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*”. La legge 179/2017 è intervenuta – tra l'altro – sull'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 inserendo tre nuovi commi, ovvero 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater* che, in sintesi, hanno disposto che i Modelli prevedano:

- uno o più canali che consentano di presentare a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti od indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazione che si rivelino infondate.

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24/2023, le cui disposizioni hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. Il provvedimento persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza, di cui sono venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha sostituito il comma 2 *bis* dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 con la seguente, nuova formulazione: “*I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*”.

Parimenti, la norma ha abrogato i commi 2 *ter* e 2 *quater* dell'art. 6.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato, infine, completato dalle Linnee Guida ANAC del 12 luglio 2023 e con la Guida Operativa di Confindustria del 27 ottobre 2023, che ha offerto alle imprese destinatarie della nuova disciplina una serie di indicazioni e misure operative.

Al fine di recepire le disposizioni introdotte con il D.Lgs. n. 24/2023, la società ha adottato specifici strumenti di regolamentazione in ambito *whistleblowing* per definire la *governance* del processo di gestione delle segnalazioni e le modalità operative in cui si articola (canale di segnalazione, modalità di ricezione e analisi delle segnalazioni, modalità di tutela del segnalante al fine di prevenire eventuali ritorsioni, reportistica).

In particolare, la società ha predisposto una procedura volta a regolamentare i seguenti macro- ambiti:

- oggetto della segnalazione;
- soggetti che possono effettuare una segnalazione;
- modalità e canali di trasmissione delle segnalazioni;
- soggetto gestore delle segnalazioni;
- fase istruttoria della segnalazione;
- sanzioni applicabili;
- modalità di archiviazione e conservazione delle segnalazioni.

L'oggetto della segnalazione deve riguardare le violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 24 /2023. La normativa definisce violazioni tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità della società, di cui i *whistleblowers* siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 3) illeciti che rientrano nel decreto n. 24/2023, riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e

salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni di violazione e beneficiare delle misure di protezione sono indicati all'art. 3:

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in House, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- b) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato,
- c) i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all' articolo 409 del Codice di procedura civile e all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- d) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- e) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- f) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

L'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede il divieto di ritorsioni nei confronti del soggetto segnalante, che si traduce in regole volte a impedire o rendere nulli gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il segnalante per aver rivelato informazioni (licenziamento, la sospensione, mancata promozione, il mutamento di funzioni, l'adozione di misure disciplinari, la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi).

La tutela delle persone segnalanti, si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Inoltre, è prevista anche la tutela da ritorsioni si applichi anche ad altri soggetti che – pur non avendo trasmesso direttamente la segnalazione – sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Rientrano in tale categoria i cosiddetti “facilitatori”, ossia quelle persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e familiari, ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

Le misure di protezione previste si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

Le segnalazioni sono gestite dalla società nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *whistleblowing* (Legge n. 179/2017, Direttiva UE n. 1937/2019, D.Lgs. n. 24/2023), delle “Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e della Guida Operativa di Confindustria del 27 ottobre 2023.

I Consiglieri ed i componenti di tutti gli organi costituenti la governance societaria, il personale dipendente, i collaboratori, i partner, i consulenti, i fornitori, nonché eventuali soggetti terzi, qualora in ragione delle funzioni svolte vengano a conoscenza di condotte che possono integrare reati, illeciti o irregolarità che costituiscano violazione del Modello 231, del Codice Etico, delle normative interne, sia aziendali che di Gruppo, sono tenuti ad utilizzare i canali all'uopo predisposti per denunciare i fatti.

Per l'attuazione della presente normativa la Società ha istituito un apposito organo deputato alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni. Si tratta di un Comitato autonomo interno alla società i cui componenti sono individuati nella Procedura.

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso:

- attraverso il canale interno tramite il portale www.colgp.it
- in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante richiesta di appuntamento al tel 0116474258
- attraverso il canale esterno (gestito da ANAC);
- attraverso la denuncia all'Autorità giurisdizionale.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione, ed in ogni fase successiva della stessa, nonché la tutela dei dati personali relativi al segnalante medesimo, anche ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018 e, a partire dal 25 maggio 2018, Regolamento UE n. 679/2016).

L'organo deputato a ricevere le segnalazioni, cui deve tempestivamente essere trasmessa la segnalazione, avvia l'esame della stessa e attua tutte le attività necessarie e conseguenti, adottando modalità di verifica idonee a tutelare la riservatezza del segnalante nonché l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati.

La società sanzionerà ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale e ai collaboratori, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica successiva alla segnalazione.

In particolare, nel caso in cui dovessero emergere segnalazioni in mala fede, la società attiverà un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante ed adotterà adeguati

provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di coloro che:

a) a seguito di attività di verifica successiva a una segnalazione, risultino responsabili della violazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, nonché di quanto disposto dal Modello, dai suoi protocolli e dal Codice Etico;

b) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o adotti – o minacci di adottare – ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni.

Il segnalante risponderà in sede penale per i reati di diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia oltre che in sede civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

La società - al fine di incentivare l'uso di sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, illustra al proprio personale dipendente ed ai propri collaboratori in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

La società assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle modalità di segnalazione adottate, ma anche con riferimento alla conoscenza. Comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

La procedura di segnalazione di illeciti e irregolarità è allegata al presente Modello (allegato n. 4).

5. Sanzioni Disciplinari

5.1 Premessa

Un punto qualificante nella costruzione del modello organizzativo è costituito dalla previsione di un sistema sanzionatorio che dia efficacia sia al codice etico che alle procedure previste dal modello stesso.

In primo luogo, occorre fare una distinzione, e circoscrivere l'ambito della questione.

L'art. 6 del Decreto prevede, in modo generale, l'obbligo di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, e tale previsione vale per tutti i soggetti interessati, siano essi apicali o meno, siano dipendenti o amministratori, siano lavoratori dipendenti o autonomi.

È necessaria la previsione di sanzioni per gli organi sociali, specificamente gli amministratori: per loro la segnalazione al collegio sindacale, con riserva di richiesta di risarcimento dei danni, appare in effetti l'unica soluzione possibile.

Nell'ipotesi invece in cui chiamati in causa siano lavoratori subordinati, occorrerà tenere conto della complessa disciplina che caratterizza l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

È quindi necessario coordinare questo tessuto normativo con le nuove disposizioni di cui al Decreto 231 del 2001.

Il punto di partenza non può che essere l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, norma base in materia.

È in primo luogo necessario ricordare che da detta disposizione deriva un principio di tipicità sia delle violazioni che delle sanzioni.

Al principio di tipicità delle sanzioni si accompagna l'obbligo di dare alle fattispecie punibili un'adeguata pubblicità preventiva, mediante inclusione nel codice disciplinare ed affissione dello stesso.

A questo proposito, si è reso necessario prevedere l'affissione del documento che integra il Codice disciplinare nelle bacheche aziendali.

Un'altra questione da affrontare è quella relativa ai rapporti tra il procedimento disciplinare e l'eventuale giudizio penale vertente sugli stessi fatti.

Si deve distinguere, al riguardo, tra l'aspetto squisitamente disciplinare e l'eventuale azione di risarcimento del danno.

Mentre è comprensibile che, prima di iniziare azioni finalizzate ad ottenere il risarcimento del danno, si preferisca attendere che il giudice penale accerti con precisione ed autorevolezza i fatti, una simile attesa non sarebbe invece, salvo casi particolari, consigliabile per gli aspetti disciplinari. È infatti costante insegnamento della giurisprudenza la totale reciproca autonomia della valutazione del fatto effettuata dal giudice a fini penali e dal datore di lavoro a fini disciplinari.

Un altro aspetto importante è quello connesso alla tempestività.

Soprattutto quando si intenda procedere ad un licenziamento per giusta causa, il cui presupposto, come si è visto, è nell'incompatibilità della violazione commessa con la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto, attendere il giudizio penale prima di procedere può essere la prova dell'insussistenza di tale presupposto.

A questo proposito può sopperire, soprattutto quando non ci sia certezza sui fatti, l'istituto della sospensione cautelare.

Venendo ad un altro punto di particolare rilievo, occorre rammentare che il sistema sanzionatorio disciplinare, come regolato nel nostro ordinamento, è caratterizzato dal principio di tipicità, oltre che delle fattispecie sanzionabili, anche delle sanzioni.

È importante rimarcare che le sanzioni in concreto comminabili, da parte di un'impresa che applichi un contratto collettivo – come nella fattispecie - sono solo quelle espressamente previste nel CCNL stesso.

5.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

5.3 Sistema disciplinare

La violazione, da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL applicato in Col, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni previste in materia dal CCNL e relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni ai sensi della legge 300/1970.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla dirigenza aziendale.

Il presente capitolo sarà affisso ai sensi dell'art.7 dello Statuto dei Lavoratori unitamente CCNL.

5.4 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- i. violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- ii. violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- iii. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- iv. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o delle procedure ivi richiamate, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata e comunque nei limiti imposti dal CCNL, Disciplina Generale, sez. terza, art. 18 "Rapporti in azienda".

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV, e del Responsabile del Personale, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su segnalazione dell'OdV e sentito, eventualmente, il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti, tramite affissione le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo a Coi derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- a) incorre nel provvedimento di “richiamo verbale” il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- b) incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività comprese nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- c) incorre nel provvedimento della “multa”, non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- d) incorre nel provvedimento della “sospensione” dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 3 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- e) incorre nel provvedimento del “licenziamento con preavviso” (con diritto del datore di lavoro all'esonero immediato dalla attività lavorativa provvedendo alla liquidazione dei relativi emolumenti) il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;

f) incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso” il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nei Processi Sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l’azienda. Ove necessario, per l’accertamento dei fatti, l’azienda si riserva di ricorrere all’istituto della sospensione cautelare.

5.5 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell’espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, tra cui la violazione degli obblighi di vigilanza sui soggetti sottoposti, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

5.6 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l’OdV informa il Collegio Sindacale e l’intero Consiglio di Amministrazione affinché prendano gli opportuni provvedimenti. Tali provvedimenti possono consistere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella revoca delle deleghe o nella sospensione o decadenza della carica.

5.7 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l’OdV informa l’intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione affinché prendano gli opportuni provvedimenti.

6. Rapporti tra codice etico e modello

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla COL, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la stessa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.