

MOSAICO S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.Lgs. 231/2001

INDICE

DEFINIZIONI	5
PARTE GENERALE	7
1. DESTINATARI DEL MODELLO	7
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	8
2.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti.....	8
2.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto.....	8
2.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	16
2.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo	17
2.5 Le Linee Guida di Confindustria	18
2.6 La responsabilità degli enti nei Gruppi societari.....	20
2.7 Le sanzioni applicabili all'ente	21
3. MOSAICO, BURGO GROUP E IL RELATIVO GRUPPO	25
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MOSAICO	29
4.1 Gli obiettivi perseguiti e la funzione del Modello.....	29
4.2 La costruzione, l'adozione e l'aggiornamento del Modello ed i suoi rapporti con il Codice Etico	31
4.3 Il Modello nel contesto di Mosaico	33
4.4 Il rapporto con Burgo Group S.p.A.	35
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
5.1 Requisiti di eleggibilità	37
5.2 Requisiti funzionali e composizione	37
5.3 Nomina, revoca, decadenza, rinuncia e sostituzione	39
5.4 La collocazione organizzativa.....	40
5.5 Le funzioni.....	40
5.6 Attività e poteri.....	40
5.7 Flussi informativi.....	42
5.8 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	44
6. SEGNALAZIONI (c.d. WHISTLEBLOWING).....	45
7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	47
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE	49
8.1 Funzione del Sistema Disciplinare	49
8.2 Principi generali	49
8.3 Misure nei confronti di operai, impiegati e quadri.....	50
8.4 Misure nei confronti dei dirigenti	53
8.5 Disciplina specifica delle sanzioni connesse alla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e dell'igiene sul lavoro	54
8.6 Misure/rimedi nei confronti dei lavoratori somministrati e/o parasubordinati	55
8.7 Misure nei confronti degli Amministratori	56
8.8 Misure nei confronti dei Sindaci	57
8.9 Provvedimenti nei confronti degli Agenti.....	57
8.10 Provvedimenti nei confronti dei Soggetti Esterni.....	58
ALLEGATO 01 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI MOSAICO AL 13/09/2022.....	59
ALLEGATO 02 – CODICE ETICO	63
PARTE SPECIALE A – RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	77
PARTE SPECIALE B – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI.....	101
PARTE SPECIALE C – DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA	111

PARTE SPECIALE D – FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO	121
PARTE SPECIALE E – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.....	127
PARTE SPECIALE F – REATI SOCIETARI	133
PARTE SPECIALE I – DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE	155
PARTE SPECIALE M – DELITTI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	163
PARTE SPECIALE N – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO	179
PARTE SPECIALE O – DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI ...	189
PARTE SPECIALE P – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	197
PARTE SPECIALE Q – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA.....	205
PARTE SPECIALE R – REATI AMBIENTALI.....	209
PARTE SPECIALE S – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE.....	229
PARTE SPECIALE V – REATI TRIBUTARI	235
PARTE SPECIALE W – CONTRABBANDO	247
PARTE SPECIALE Z – REATI TRANSNAZIONALI	255

DEFINIZIONI

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende esercenti l’industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone ed altri Contratti attualmente in vigore ed applicati da Mosaico.

“Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Mosaico sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

“Burgo Group”: Burgo Group S.p.A., con sede legale in Altavilla Vicentina, Via Piave 1.

“Controllate Rilevanti”: Mosaico S.p.A., con sede in Altavilla Vicentina, Via Piave 1, Burgo Distribuzione S.r.l., con sede in Altavilla Vicentina, Via Piave 1, Burgo Energia S.r.l., con sede in Altavilla Vicentina, Via Piave 1, Gever S.p.A. in liquidazione, con sede in Altavilla Vicentina, Via Piave 1, Burgo Ardennes S.a., con sede in Virton (BE), Rue de la Papeliere 1.

“Dipendenti”: tutti i dipendenti di Mosaico (compresi i dirigenti).

“Direzione Affari Legali”: Direzione Affari Legali di Burgo Group S.p.A.

“Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo”: Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo di Burgo Group S.p.A.

“Direzione Internal Audit”: Direzione Internal Audit di Burgo Group S.p.A.

“Direzione Risorse Umane”: Direzione Risorse Umane di Burgo Group S.p.A.

“D.Lgs. 231/2001” o **“Decreto”**: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, entrato in vigore il successivo 4 Luglio, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui da tempo l’Italia aveva aderito.

“Responsabile Sicurezza e Ambiente”: Responsabile Sicurezza e Ambiente di Burgo Group S.p.A.

“Gruppo Burgo”: Burgo Group e le società da essa controllate ai sensi dell’art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile.

“Linee Guida”: le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” emesse da Confindustria in data 31 marzo 2008 e successive modifiche.

“Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 adottato da Mosaico e volto a prevenire reati indicati quali reati presupposto dal Decreto; esso prevede in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

“Codice Etico”: il Codice Etico di Gruppo adottato dalla capogruppo Burgo Group S.p.A. e recepito dal C.d.A. di Mosaico S.p.A.

“Mosaico” o la **“Società”**: Mosaico S.p.A., con sede legale in Altavilla Vicentina, Via Piave 1.

“Organismo di Vigilanza” o **“OdV”**: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

“Reati” o “reati-presupposto”: i reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità penale–amministrativa degli enti di cui al D.Lgs. 231/2001;

“Attività e Processo/i Sensibile/i”: attività di Mosaico nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;

“Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili di Mosaico;

“Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Mosaico.

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

“Partner”: controparti contrattuali di Mosaico, quali ad es. società di servizi, 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 – ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili.

“Protocollo/i di Prevenzione”: insieme di policy, procedure, modalità di gestione, sistemi di controllo volto a prevenire, ragionevolmente, la commissione di un Reato.

PARTE GENERALE

DESTINATARI DEL MODELLO

Sono da considerarsi diretti Destinatari del presente Modello e dunque tenuti, anche in forza del Sistema Disciplinare di seguito introdotto, ad osservarne i precetti e i contenuti:

- gli Amministratori, gli eventuali Direttori Generali, ogni altro Organo Sociale statutariamente previsto nonché i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i dipendenti della Società ed i lavoratori parasubordinati o somministrati (cosiddetti soggetti *sottoposti all'altrui direzione*);
- gli agenti, limitatamente a quanto previsto nelle specifiche Parti Speciali.

In forza di specifica accettazione o di apposite clausole contrattuali e nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito di aree di attività individuate come sensibili all'interno del presente Modello, possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto dei contenuti dello stesso anche i seguenti soggetti esterni (di seguito i "Soggetti Esterni"):

- i collaboratori, i consulenti, gli agenti (per quanto non previsto nelle specifiche Parti Speciali) e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i clienti, i fornitori e i partner (comprese le società di somministrazione di lavoro), anche sotto forma di associazione temporanea di imprese nonché di *joint-venture*;

Tra i Soggetti Esterni così definiti sono ricompresi anche coloro che, sebbene intrattengano i rispettivi rapporti contrattuali con altre società del Gruppo, nella sostanza operino in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse (anche) della Società.

In particolare, i contratti di servizi in forza dei quali determinate Funzioni sono attribuite a Burgo Group S.p.A. prevedono l'obbligo, per tutte le risorse della Capogruppo coinvolte, di accettare espressamente e per intero il Codice Etico ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Mosaico e di rispettarne integralmente le previsioni. Tali soggetti sono da considerarsi, pertanto, a tutti gli effetti Destinatari (anche) del presente Modello.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell'Ufficio Legale di Burgo Group, si coordina con l'Organismo di Vigilanza al fine di individuare eventuali, ulteriori categorie di destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici instaurati con soggetti terzi diversi da quelli già indicati ed all'attività dai medesimi svolta nei confronti della Società.

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, entrato in vigore il successivo 4 Luglio, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui da tempo l'Italia aveva aderito.

L'ambito dei soggetti collettivi (c.d. enti) ai quali si applica il Decreto è definito dal relativo art. 1. In particolare, i destinatari della normativa in parola sono individuati ne:

- le persone giuridiche private (enti ed associazioni forniti di personalità giuridica), ivi comprese le fondazioni, le società di capitali e quelle cooperative;
- gli enti (società di persone ed associazioni) anche sprovvisti di personalità giuridica;
- gli enti pubblici economici che agiscono *iure privatorum*.

Sono dunque esclusi: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, le singole pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La natura della responsabilità degli enti è di genere “misto” ed è caratterizzata dalla compresenza di tratti tipici tanto del sistema sanzionatorio penale quanto di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, all'ente si applicano sanzioni di carattere amministrativo, tale essendo la natura dell'illecito al medesimo ascrivibile, ma il sistema sanzionatorio è incentrato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero ed è il Giudice penale che irroga la sanzione.

Ciò in quanto la responsabilità degli enti deriva dalla commissione (anche in forma di semplice tentativo) di specifici reati. La base operativa proposta è quella della teoria organica: la prova dell'esistenza di un collegamento rilevante tra la persona fisica, il reato dalla stessa commesso e l'ente consente di imputare (anche) a quest'ultimo le conseguenti responsabilità, per cui la sanzione diretta alla persona giuridica ha la funzione di colpire il medesimo centro di interessi che ha dato luogo al reato.

Occorre, peraltro, precisare sin da subito che la responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e sussiste anche laddove tale soggetto non sia stato identificato, non sia imputabile o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Fattispecie di reato individuate dal Decreto

La responsabilità amministrativa degli enti, come accennato, non dipende dalla commissione di qualsivoglia illecito penale.

L'ente può, infatti, essere direttamente chiamato a rispondere soltanto in relazione ai reati tassativamente ricompresi nel catalogo “chiuso” contenuto nel Decreto o comunque inclusi nel novero dei reati-presupposto da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione della presente revisione del Modello, in particolare, rientrano tra i reati-presupposto le seguenti fattispecie:

A) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. n. 231/01) e Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D.Lgs. n. 231/01)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Frode nel conseguimento di aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/86);
- Peculato (art. 314 c.p.)¹;
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)²;
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)³;
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli Organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

B) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D.Lgs. n. 231/01)

- Falsità in documenti informatici pubblici aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p. in relazione agli artt. 476-490, 492 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);

¹ Ai sensi dell'art. 25, co. 1, ult. periodo, D.Lgs. 231/01, i "delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del codice penale" rilevano quali reati-presupposto solo "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea".

² Ai sensi dell'art. 25, co. 1, ult. periodo, D.Lgs. 231/01, i "delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del codice penale" rilevano quali reati-presupposto solo "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea".

³ Ai sensi dell'art. 25, co. 1, ult. periodo, D.Lgs. 231/01, i "delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del codice penale" rilevano quali reati-presupposto solo "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea".

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

C) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/01)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Reati di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/90).

D) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. n. 231/01)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D.Lgs. n. 231/01)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

F) Reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. n. 231/01)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

G) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. n. 231/01)

- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale];

- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 del D.L. 625/79, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15);
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999.

H) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D.Lgs. n. 231/01)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

I) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. n. 231/01)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

L) Abusi di mercato (art. 25-sexies del D.Lgs. n. 231/01)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58).

M) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/01)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, 583 c.p.).

N) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D.Lgs. n. 231/01)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

O) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del D.Lgs. n. 231/01)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter, co. 2, c.p.)
- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, co. 2, D.Lgs. 231/01).

P) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. n. 231/01)

- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della L. 22 aprile 1941, n. 633).

Q) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D.Lgs. n. 231/01)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

R) Reati ambientali (art. 25-undecies del D.Lgs. n. 231/01)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Associazione per delinquere od associazione di tipo mafioso finalizzata alla commissione dei delitti di cui al Libro II, Titolo VI-bis del codice penale (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Norme ambientali in materia di scarichi di acque reflue (art. 137 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Bonifica dei siti (art. 257 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Superamento dei valori limite di emissione in atmosfera con superamento anche dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 co. 5 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Commercio di esemplari di specie dell'allegato A (art. 1 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Commercio degli esemplari di specie dell'allegato B ed allegato C (art. 2 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Reati previsti dal codice penale richiamati dall'art. 3-bis co. 1 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. del 28 dicembre 1993, n. 549);
- Inquinamento doloso (art. 8 D.Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Inquinamento colposo (art. 9 D.Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni).

S) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D.Lgs. n. 231/01)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

T) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/01)

- Reati di cui all'articolo 3 co. 3-bis della Legge 13 ottobre 1975, n. 654.

U) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/01)

- reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401.

V) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/01)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000)⁴;
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000)⁵;
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. 74/2000)⁶.

W) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. n. 231/01)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 43/73);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 43/73);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 43/73);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 43/73);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 43/73);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 43/73);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 43/73);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 43/73);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 43/73);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 43/73);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 43/73);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. 43/73);

⁴ Ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies, co. 1-bis, D.Lgs. 231/01 i delitti di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione ed indebita compensazione rilevano quali reati-presupposto solo *"se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro"*.

⁵ Ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies, co. 1-bis, D.Lgs. 231/01 i delitti di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione ed indebita compensazione rilevano quali reati-presupposto solo *"se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro"*.

⁶ Ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies, co. 1-bis, D.Lgs. 231/01 i delitti di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione ed indebita compensazione rilevano quali reati-presupposto solo *"se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro"*.

- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. 43/73);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. 43/73);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 43/73);
- Evasione dell'IVA all'importazione (art. 70 D.P.R. 633/72)⁷.

X) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del D.Lgs. n. 231/01)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Y) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del D.Lgs. n. 231/01)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Z) Reati transnazionali (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146)

commissione sotto forma di reato transnazionale⁸ dei seguenti reati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);

⁷ La fattispecie viene inclusa prudenzialmente in ragione dell'incertezza interpretativa tutt'oggi riscontrabile in merito alla rilevanza della stessa quale ipotesi di "contrabbando". Nonostante la giurisprudenza maggioritaria non ritenga configurabile alcun reato di contrabbando in relazione all'evasione del tributo (cfr. Cass. Civ., Sez. V, sent. 16463/16; Cass. Civ., Sez. V, sent. 8473/18; Cass. Civ., Sez. V, ord. 5962/19; Cass. Pen., Sez. III, sent. 16860/10; Cass. Pen., Sez. III, sent. 34256/12; Cass. Pen., Sez. III, sent. 13040/14; Cass. Pen., Sez. III, sent. 45468/14; Cass. Pen., Sez. III, sent. 28251/15; Cass. Pen., Sez. III, sent. 404/19; Cass. Pen., Sez. III, sent. 37600/20), non mancano anche in epoca recente pronunce di legittimità di segno diametralmente opposto (cfr. Cass. Pen., Sez. III, sent. 5870/11; Cass. Pen., Sez. III, sent. 24525/13; Cass. Pen., Sez. V, sent. 7750/18).

⁸ Ai sensi dell'art. 3 della L. 16.3.2006 n. 146 è da considerarsi transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorché sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Il Decreto si applica anche ai Reati commessi all'estero, salvo che nei confronti dell'ente non proceda lo Stato in cui è stato commesso il fatto (art. 4).

Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Rapporti tra l'autore del reato e l'ente

La responsabilità amministrativa dell'ente presuppone innanzitutto che uno dei reati di cui sopra sia stato commesso da un soggetto legato all'ente stesso da un rapporto qualificato (artt. 6 e 7 del Decreto). Deve, pertanto, trattarsi di:

- soggetti *"in posizione apicale"*, ossia tutti coloro che rivestono cariche di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, i Consiglieri di amministrazione, i Sindaci, eventuali direttori generali, i direttori delle unità organizzative autonome nonché le persone che gestiscono, anche soltanto in via di fatto, l'ente stesso od una sua unità organizzativa. Si tratta dei soggetti concretamente dotati di un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. In caso di delega di funzioni, rientrano nella presente categoria anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali;
- soggetti *"sottoposti all'altrui direzione"*, ossia tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e, più in generale, i soggetti che, pur in assenza di un rapporto di lavoro subordinato con la Società, svolgono mansioni per conto o nell'interesse della stessa sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali.

Rapporti tra il reato e l'ente

È, inoltre, necessario che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5 del Decreto), laddove:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia poi stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Non è richiesta la contemporanea sussistenza di entrambi i presupposti, essendo sufficiente la ricorrenza anche di uno solo di essi.

Secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione, infatti, i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi in senso unitario, essendovi una chiara differenza tra un possibile beneficio di qualunque natura astrattamente ottenibile in conseguenza dell'illecito, da un lato, ed un vantaggio concretamente conseguito grazie alla commissione del reato, dall'altro.

In altri termini, la responsabilità dell'ente sussiste non solo quando esso abbia tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale risultato, l'illecito abbia trovato motivazione nell'interesse dell'ente.

Esenzione da responsabilità

Al ricorrere dei presupposti sin qui esaminati, l'ente potrà essere ritenuto esente da responsabilità amministrativa solo in funzione degli strumenti preventivi di cui lo stesso si fosse dotato, prima del fatto, al fine di scongiurare la commissione del reato.

In particolare, il Decreto detta una disciplina differente a seconda che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione "apicale" ovvero da un soggetto "sottoposto all'altrui direzione".

Nel primo caso (art. 6 co. 1 del Decreto), la responsabilità dell'ente è esclusa *se lo stesso dimostra* che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- il/i soggetto/i ha/hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

La responsabilità dell'ente è esclusa solo qualora tali condizioni sussistano tutte congiuntamente.

Nel secondo caso (art. 7 co. 1 e 2 del Decreto), invece, l'ente non può essere ritenuto responsabile *a meno che l'accusa non dimostri* che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. Tale inosservanza, tuttavia, è normativamente esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Diventa, a questo punto, cruciale individuare i requisiti che il Modello deve soddisfare affinché sia garantita all'ente l'efficacia esimente voluta dal Legislatore.

In proposito, il Decreto si limita a dettare alcuni principi generali in merito al Modello di organizzazione, gestione e controllo, senza però indicarne nel dettaglio le caratteristiche specifiche.

In via di prima approssimazione, l'implementazione del Modello può validamente determinare la non punibilità dell'ente solo qualora esso sia:

- efficace, ovvero ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se i suoi contenuti trovino applicazione nelle procedure adottate e nel sistema di controllo interno.

Il Decreto, inoltre, fornisce alcune indicazioni in merito al contenuto minimo del quale un Modello deve essere dotato per potersi definire "efficace".

In particolare, si prevede che esso debba:

- individuare le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto, infine, prevede che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, si verifichino significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati-presupposto.

Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Confindustria ha definito le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) ed i contenuti del Modello⁹.

In particolare, le Linee Guida suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/01;
- progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/01 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

⁹ L'edizione più recente del documento è stata pubblicata nel giugno del 2021. Con specifico riferimento ai reati ambientali, nel corso del 2020 è stato altresì pubblicato il documento "Modelli Organizzativi e Sistemi di Gestione Ambientale" elaborato da FISE Assoambiente.

Secondo le Linee Guida, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui¹⁰:

- *nel caso di reati dolosi, il sistema di prevenzione deve essere tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente;*
- *nel caso di reati colposi, per loro natura incompatibili con una elusione fraudolenta (cioè dolosa) dei modelli, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza.*

Per quanto concerne i reati dolosi, gli accorgimenti preventivi possono essere sintetizzati in:

- *Adozione di un Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;*
- *Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;*
- *Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;*
- *Poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;*
- *Comunicazione al personale e sua formazione;*
- *Sistemi di controllo integrato che considerino tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare¹¹.*

Per quanto attiene ai reati colposi, i sistemi di controllo preventivo – in aggiunta agli accorgimenti relativi ai reati dolosi – comprendono:

- *una struttura organizzativa che preveda un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e procedure operative specifiche per effettuare efficacemente l'attività di gestione dei rischi ambientali;*
- *formazione e addestramento specifico periodico che tenga conto (tra l'altro) della modifica delle tecniche/tecnologie utilizzate, sia a fini produttivi che a fini di prevenzione o mitigazione dei rischi individuati;*
- *comunicazione e coinvolgimento di tutti i soggetti interessati attraverso le consultazioni e le riunioni periodiche previste in materia di salute e sicurezza del lavoro e di tutela ambientale;*

¹⁰ Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, 2021, pag. 40 e seguenti.

¹¹ Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, 2021, pag. 51 e seguenti.

*una gestione operativa dei processi aziendali congruente ed integrata con il sistema di controllo*¹².

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello.

Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

In considerazione di ciò devono essere valutate anche le osservazioni esemplificative contenute nell'appendice delle Linee Guida (cosiddetto Case Study), nonché la sintetica elencazione degli strumenti di controllo ivi prevista.

La responsabilità degli enti nei Gruppi societari

Tra i numerosi spunti forniti dal citato documento elaborato da Confindustria, particolare attenzione merita – attesa l'assoluta pertinenza con la realtà della Società – il tema della responsabilità amministrativa degli enti nell'ambito dei Gruppi di imprese.

Si tratta di aspetto in alcun modo affrontato dal Decreto e purtuttavia sicuramente “sensibile”, in quanto potenzialmente idoneo ad estendere la responsabilità dell'ente inserito in un contesto di Gruppo anche a condotte illecite poste in essere al di fuori del perimetro operativo proprio dell'ente stesso.

In via generale, l'impossibilità tecnico-giuridica di riconoscere al Gruppo un'autonomia giuridica propria, distinta rispetto a quella delle singole società che ne fanno parte, esclude in radice la configurabilità di una responsabilità diretta *del* Gruppo ai sensi del Decreto.

Occorre, invece, interrogarsi in merito alla possibilità che le conseguenze sanzionatorie di un reato commesso nell'ambito di una società del Gruppo (ad es. una controllata) ricadano anche su altra e diversa società del Gruppo stesso (ad es. la *holding*).

In altri termini, la questione può correttamente essere impostata in termini di responsabilità *nel* Gruppo.

Orbene, in tale prospettiva deve innanzitutto escludersi l'operatività di qualsivoglia automatismo sanzionatorio fondato sulla mera esistenza di un rapporto di controllo o di collegamento tra società del Gruppo. Nell'esempio precedente, la *holding* non potrà essere chiamata a rispondere per un reato-presupposto commesso nell'ambito della controllata sol perché ne detiene la partecipazione di controllo.

Né da tale rapporto societario può, di per sé, essere implicitamente dedotto un interesse concorrente della controllante nel fatto illecito commesso in seno alla controllata.

*“Perché anche un'altra società del Gruppo sia ritenuta responsabile da reato” – osservano le Linee Guida – “occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità – effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale – alla controllante o a un'altra società del Gruppo”*¹³.

¹² Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, 2021, pag. 54 e seguenti

¹³ Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, 2021, pag. 94.

Tenendo a mente i sopra descritti criteri di imputazione della responsabilità all'ente, tuttavia, tale condizione non è ancora di per sé sufficiente a legittimare un addebito di colpevolezza nei confronti di un soggetto giuridico diverso da quello direttamente rimproverabile per il reato commesso.

Occorre, infatti, che la persona fisica che ha commesso il reato-presupposto presenti pur sempre un collegamento qualificato (anche) con la diversa persona giuridica alla quale si pretende di estendere gli effetti sanzionatori del suo operato.

Ne deriva che la responsabilità di una società del Gruppo per un reato commesso nell'attività di altra società del medesimo Gruppo potrà ritenersi sussistente qualora:

- sia stato commesso un reato-presupposto nell'interesse o a vantaggio immediato e diretto, oltre che della seconda, anche della prima;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla prima società abbiano partecipato alla commissione del reato-presupposto apportando un contributo causalmente rilevante, ad esempio impartendo direttive penalmente illecite alle Funzioni della seconda ovvero ricoprendo contemporaneamente ruoli di vertice in entrambe le società.

Al fine di fronteggiare il rischio di "espansione" della responsabilità amministrativa all'interno dei Gruppi societari è quindi opportuno prevedere un'architettura complessiva degli strumenti di prevenzione adottati dai singoli enti che, da un lato, rispetti l'autonomia giuridica degli stessi e, dall'altro, garantisca una sinergica armonizzazione dei rispettivi presidi organizzativi e di controllo.

In tale prospettiva, è necessario che:

- ciascuna società del Gruppo svolga autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- ciascuna società del Gruppo nomini un proprio Organismo di Vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti;
- i medesimi soggetti non rivestano, ove possibile, ruoli apicali in seno a più società del Gruppo;
- la controllante stimoli l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del Gruppo di propri Modelli organizzativi, eventualmente indicando una struttura comune del codice di comportamento, principi omogenei del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi, che le controllate dovranno poi declinare ed implementare autonomamente in conformità alla realtà aziendale di ciascuna di esse;
- il Modello della controllante tenga conto dei processi integrati che involgono l'attività di più società del Gruppo nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario (es. bilancio consolidato), delineando regole specifiche per la correttezza e la trasparenza nei rapporti con le controllate;
- siano adeguatamente presidiate le attività od i processi affidati in *outsourcing* ad altre società del Gruppo, prestando particolare attenzione ai relativi rapporti contrattuali e di fatturazione *intercompany*.

Le sanzioni applicabili all'ente

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/01 si articola in quattro differenti tipologie punitive:

- *sanzione pecuniaria*: è sempre applicata in caso di condanna dell'ente. Essa viene calcolata mediante un sistema basato su quote, il cui numero e valore unitario deve essere determinato dal giudice penale: il numero delle quote (in ogni caso da individuarsi all'interno della cornice edittale di legge) dipende dalla

gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; il valore della singola quota, invece, varia tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00 in funzione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente ed allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;

▪ *sanzioni interdittive*: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previsto dal Decreto in relazione all'illecito per il quale l'ente venga condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ l'ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive hanno, di regola, una durata temporanea variabile da tre mesi a due anni¹⁴ e vanno ad incidere sulla specifica attività dell'ente nell'ambito della quale sia stato commesso l'illecito. Su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi dai quali desumere il concreto pericolo dell'ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare prima della sentenza di condanna;

▪ *confisca*: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore ad esso equivalente, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Nel concetto di "profitto" deve essere ricompresa anche la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal risparmio di costi che si sarebbero dovuti sostenere;

▪ *pubblicazione della sentenza di condanna*: può essere disposta quando l'ente venga condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero,

¹⁴ In deroga a tale disciplina generale, con L. 9 gennaio 2019, n. 3, è stato previsto che, con riferimento agli illeciti dipendenti dai reati di cui agli artt. 317, 319, 319-ter, 319-quater, 321 e 322, le sanzioni interdittive si applichino "per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni", qualora il reato presupposto venga commesso da un soggetto "apicale", ovvero "per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro", qualora il reato presupposto venga commesso da un soggetto "sottoposto".

in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno successivo alla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

MOSAICO, BURGO GROUP E IL RELATIVO GRUPPO

Burgo Group è la *holding* industriale di un Gruppo operante nel settore della produzione e della distribuzione di carta, principalmente per il comparto grafico, e, in dimensioni più contenute, di cartone e carte speciali (ad es. ad uso alimentare) nonché in quello della produzione e vendita di materie prime fibrose (cellulosa, pasta legno, paste disinchiostrate) ed energia.

La struttura del Gruppo è rappresentata nella figura seguente:

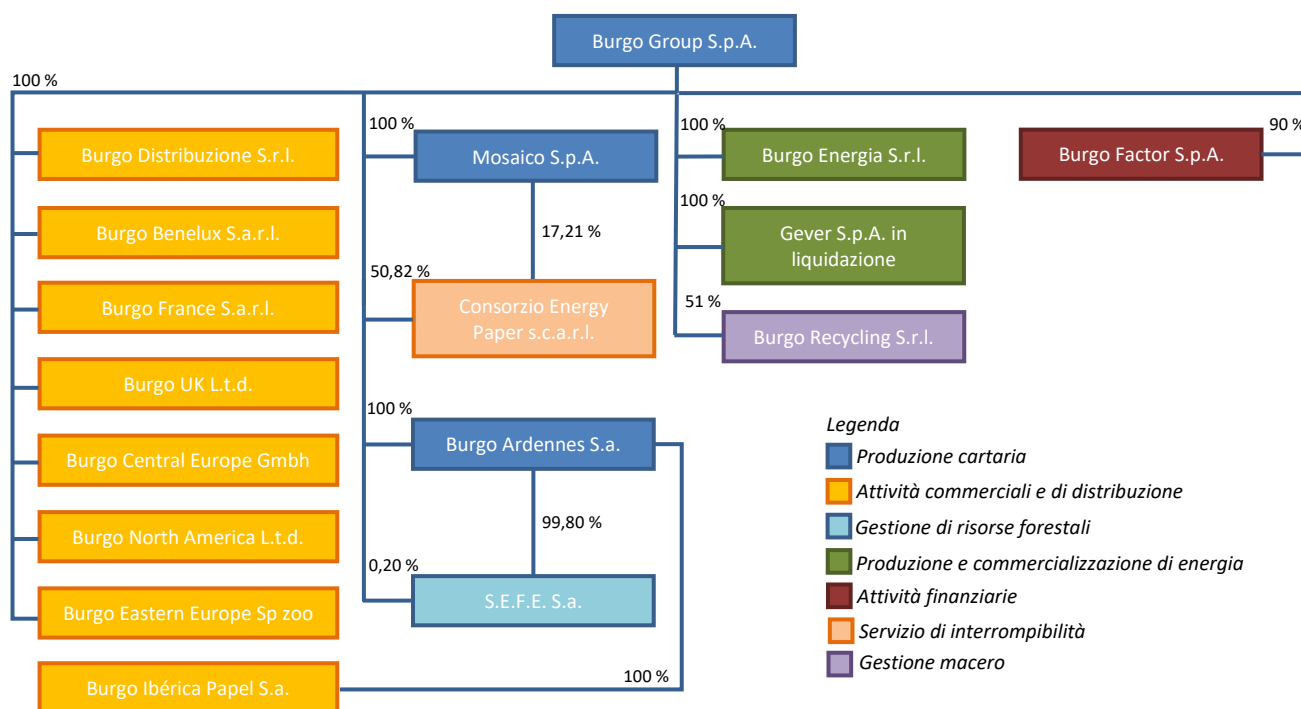


Fig. 1 Gruppo Burgo

La capogruppo Burgo Group, oltre al ruolo istituzionale di indirizzo e coordinamento delle attività delle società controllate e collegate intrattiene con le stesse rapporti di carattere strumentale – con l’obiettivo di cogliere le massime sinergie di gruppo tanto sul piano produttivo quanto organizzativo e finanziario – nonché rapporti commerciali e di prestazione di servizi, tutti regolati a condizioni di mercato o secondo la metodologia della ripartizione dei costi.

In particolare, la Capogruppo determina gli indirizzi gestionali e strategici di Gruppo, elabora e adegua il modello di controllo interno e il Codice Etico, definisce le politiche generali di gestione finanziaria, produttiva, delle risorse umane, degli approvvigionamenti e della comunicazione e fissa gli obiettivi e i traguardi in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, qualità e ambiente. Vengono inoltre gestiti a livello accentrato i servizi di tesoreria, societari, di assistenza legale e di *internal audit*. Le società controllate mantengono la propria autonomia operativa e possono concentrare le proprie risorse sul rispettivo *core business*, avvalendosi delle risorse della Capogruppo per le attività specialistiche.

Mosaico è una società del Gruppo speculare alla Capogruppo in quanto nata da una cessione di ramo d’azienda della stessa.

Mosaico già operava sul mercato come Business Unit commerciale della Capogruppo dedicata alla commercializzazione di carte speciali. A far data dal 1° gennaio 2014 Burgo Group ha ceduto alla costituita società a responsabilità limitata Mosaico n. 4 stabilimenti – Chiampo (VI), Lugo di Vicenza (VI), Mignagola di Carbonera (TV), Tolmezzo (UD) e a gennaio 2019 ha ceduto anche lo stabilimento di Toscolano Maderno (BS).

Le attività di Mosaico e della Capogruppo sono quindi le medesime, costituenti nella produzione e nella commercializzazione di carta, differenziandosi per i mercati di sbocco finale dei prodotti, con Mosaico operante sul mercato delle carte speciali e la Capogruppo Burgo Group S.p.A. operante per lo più sul mercato delle carte grafiche per l'editoria e oggi anche del containerboard.

Presso lo stabilimento di Tolmezzo è inoltre attivo un impianto di produzione di cellulosa, dal quale la Società ricava la materia prima utilizzata nello stabilimento stesso nonché un prodotto di scarto del processo produttivo, il ligninsulfonato, ceduto sul mercato dell'industria chimica e mangimistica.

Tutti gli stabilimenti di Mosaico (invero Tolmezzo solo per la linea 1), sono certificati secondo lo standard UNI EN 15593:2008, per la produzioni di carte speciali per il *packaging* di prodotti alimentari.

Dal punto di vista organizzativo, sotto l'indirizzo ed il coordinamento della Capogruppo, il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e ad esso spetta l'indirizzo della gestione dell'impresa attraverso la definizione del modello di delega, l'attribuzione e la revoca delle deleghe medesime, nonché l'esame ed approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari elaborati dagli organi delegati, della struttura societaria, delle operazioni in cui gli organi delegati siano in una posizione di conflitto di interessi e di quelle aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario, con particolare riferimento alle operazioni con parti correlate. Spetta al Consiglio di Amministrazione anche la valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e la valutazione, sulla base della relazione degli organi delegati, del generale andamento della gestione.

Il Presidente è titolare della rappresentanza e della firma sociale, dei rapporti istituzionali ed associativi e delle relazioni con i media.

Il Consiglio ha attribuito all'Amministratore Delegato i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nel rispetto degli indirizzi strategici espressi dal Consiglio di Amministrazione al quale riferisce tempestivamente ed esaustivamente circa l'esercizio dei poteri delegati, ad eccezione di quelli che la legge e lo statuto riservano espressamente all'Assemblea e al Consiglio stesso e, se non diversamente previsto, di quelli espressamente delegati al Presidente.

I macro processi aziendali, rilevanti ai fini della costruzione del Modello e dell'individuazione dei Processi Sensibili, sono riportati nelle figure che seguono:

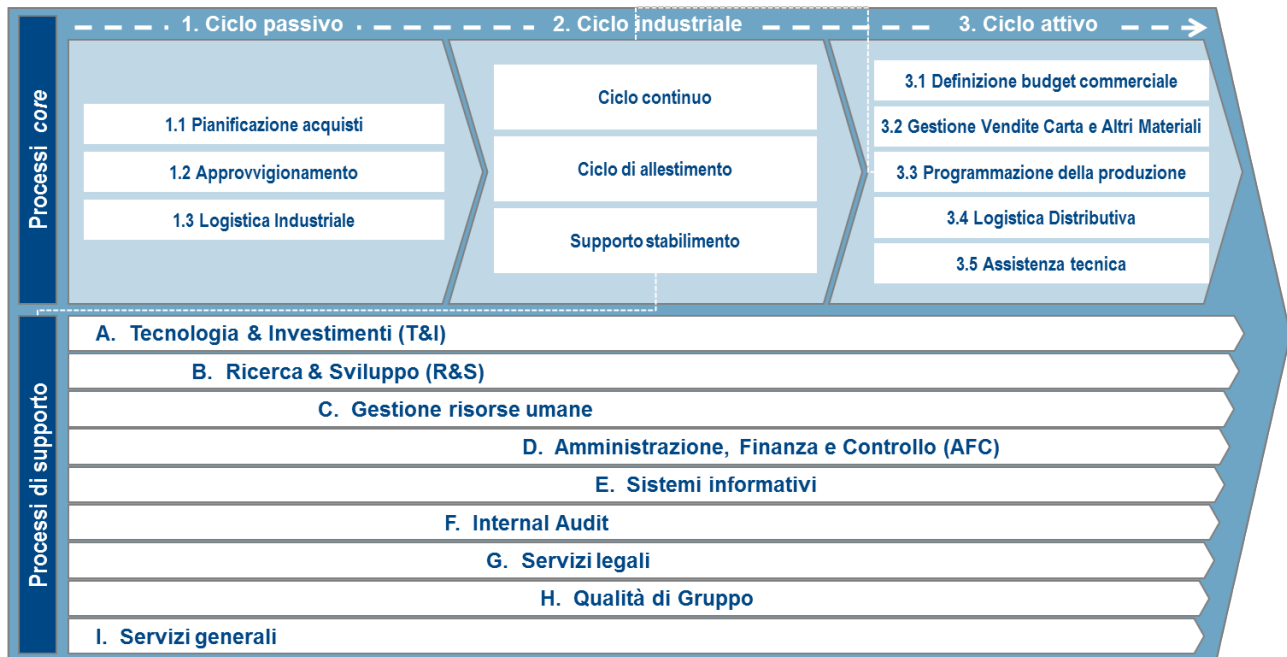


Fig. 2 Mappa dei macroprocessi aziendali

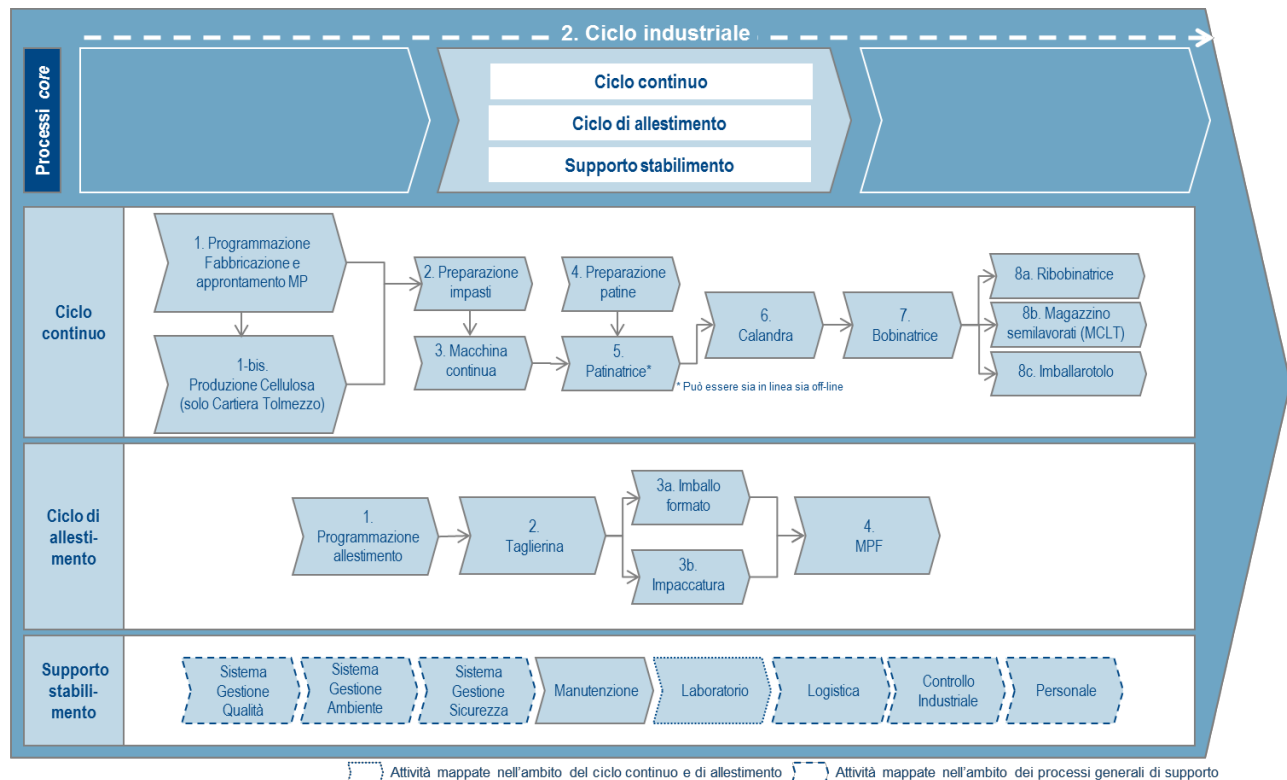


Fig. 3 Ciclo industriale

La Società si è inoltre dotata di un Sistema Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2008 e di un Sistema di Gestione Ambientale Multi-sito certificato UNI EN ISO 14001:2004 a cui si accompagna la certificazione EMAS di alcuni stabilimenti. Mosaico è inoltre titolare di certificazioni FSC e PEFC tese ad assicurare il processo di rintracciabilità dei prodotti le cui materie prime siano anche parzialmente di origine.

L'attività di produzione della carta e delle materie prime, e di conseguenza il ciclo industriale, sono allocati prevalentemente nei 5 stabilimenti della Società.

Mosaico è dotata di propria divisione commerciale rispetto alla Capogruppo che opera direttamente o tramite agenti.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MOSAICO

Gli obiettivi perseguiti e la funzione del Modello

Esaminate e recepite le prescrizioni del D.Lgs. 231/01, la Società, in piena coerenza con le politiche aziendali e di Gruppo dalla stessa da sempre perseguite, ha ritenuto di adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di conseguire *standard* sempre più elevati di legalità, correttezza ed eticità nella conduzione della propria attività d'impresa.

La Società è, infatti, consapevole del fatto che il Modello rappresenti uno strumento efficace per indurre tutti coloro che partecipano alla gestione ed all'operatività aziendale a tenere comportamenti corretti e quindi conformi all'esigenza di prevenire il rischio della commissione dei reati-presupposto.

Fermo tale obiettivo, il Modello si propone, più in generale ed in termini di principio, di dotare la Società di un insieme di regole di condotta idonee non solo alla prevenzione dei reati fonte di responsabilità amministrativa, ma anche a certificare, specie nei confronti dei terzi, il percorso di etica aziendale che si è voluto intraprendere.

A tali fini, il Modello adottato dalla Società ha la funzione di:

- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata dalla Società, in quanto simili condotte – anche nel caso in cui la Società possa apparentemente trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio della propria attività;
- informare i Destinatari in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società – e dunque, indirettamente, a tutti i portatori di interessi comuni o collegati alla stessa – dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- identificare le attività cosiddette *sensibili* nello svolgimento delle quali sia astrattamente ravvisabile un rischio di commissione dei reati-presupposto ed individuare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e dell'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto;
- definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, dalla violazione del quale conseguono severe sanzioni disciplinari;
- consentire alla Società una costante vigilanza sulle proprie attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dal Modello.

I momenti fondamentali del Modello sono, pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, finalizzata ad individuare quelle nel cui ambito è astrattamente possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati-presupposto;
- la diffusione del Modello ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- la previsione di un sistema disciplinare volto a sanzionare le eventuali violazioni del Modello;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza e di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, con applicazione delle sanzioni disciplinari in caso di violazioni, nonché la continua vigilanza sull'adeguatezza del Modello, con conseguente, eventuale aggiornamento dello stesso.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, ferme restando le finalità peculiari descritte precedentemente, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere, adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello che, regolando tali attività, rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una 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;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
 - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno rispettivamente autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
 - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
 - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
 - lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria, e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

La costruzione, l'adozione e l'aggiornamento del Modello ed i suoi rapporti con il Codice Etico

La costruzione del Modello

Il Modello è costituito da una "Parte 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 con riferimento alle diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 rispetto alle quali sia stato ravvisato un rischio potenziale in ragione dell'attività svolta dalla Società.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è frutto di complesse attività preparatorie, svolte anche grazie alla collaborazione di consulenti esterni specializzati in materia.

È stata innanzitutto svolta una prima fase di analisi preliminare nel corso della quale, avvalendosi delle competenze specifiche dei predetti consulenti esterni, si è proceduto ad individuare le singole fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili in relazione a specifiche attività normalmente svolte dalla Società che presentino particolari profili di rischio (c.d. attività sensibili).

Sulla base di quanto emerso dall'analisi preliminare, è stata predisposta la documentazione di supporto per lo svolgimento dell'attività di *risk assessment*. Sono stati esaminati tutti i documenti rilevanti ed intervistate le funzioni aziendali responsabili della gestione delle attività sensibili.

I risultati del lavoro sopra descritto, riferiti alla presente revisione del Modello, sono riportati nel documento "Aggiornamento mappatura e risk assessment" del luglio 2018 e nelle relative integrazioni del dicembre 2020, del giugno 2021 e del settembre 2022, custoditi presso gli archivi della Società.

Per quanto riguarda la gestione del rischio di commissione di reati nell'ambito delle attività sensibili considerate nel corso del *risk assessment*, si è scelto di impiegare strumenti differenti a seconda dell'intensità del rischio rilevata.

In particolare, nel caso in cui le attività sensibili presentino profili di rischio medi o alti in relazione ad una o più categorie di reati, la prevenzione di questi ultimi viene garantita mediante appositi protocolli comportamentali inseriti all'interno di una specifica Parte Speciale insieme ad appositi principi del fare e del non fare, oltre che attraverso i principi etici di comportamento espressamente associati alla medesima categoria all'interno del Codice Etico.

Nel caso in cui, invece, le attività sensibili presentino profili di rischio bassi in relazione ad una o più categorie di reati, la prevenzione di questi ultimi si ritiene sufficientemente garantita dal rispetto dei principi etici di comportamento espressamente associati alla medesima categoria all'interno del Codice Etico e dei principi del fare e del non fare previsti all'interno della pertinente Parte Speciale.

In tutti i casi in cui, in sede di analisi preliminare, si sia ritenuto che nessuno dei reati appartenenti ad una delle categorie contemplate dal D.Lgs. n. 231/01 fosse astrattamente ipotizzabile in relazione all'attività svolta dalla Società, si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico.

L'adozione e l'aggiornamento del Modello

L'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*".

L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante apposita delibera.

La presente versione ("Revisione 06") è stata adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13/9/2022 (il Modello è stato adottato con delibera del Consiglio del 30 marzo 2015 e le successive revisioni sono intervenute con delibere del 7 settembre 2016, del 11 settembre 2019, del 15 dicembre 2020 e del 14 settembre 2021 per assicurarne il costante e tempestivo adeguamento alle evoluzioni legislative ed ai mutamenti operativi ed organizzativi).

Il Modello deve sempre essere tempestivamente aggiornato, modificato e/o integrato mediante delibera del Consiglio di Amministrazione in conseguenza di:

- violazioni gravi delle prescrizioni del Modello che ne abbiano manifestato l'inefficacia;
- modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- modifiche normative.

Fatta salva la facoltà per gli organi sociali di proporre in qualsiasi momento revisioni, integrazioni e/o modifiche, il compito di verificare la costante applicazione dei principi espressi nel Modello e nel Codice Etico nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi e dei relativi presidi procedurali è demandato all'OdV, quale organo a ciò espressamente preposto.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestive informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo della Società, nelle procedure e negli assetti operativi e gestionali della stessa.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche puramente formali, quali chiarimenti o precisazioni del testo di natura esclusivamente letterale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza vigila affinché la revisione più recente del Modello sia tempestivamente implementata e comunicata senza indugio a tutti i Destinatari.

L'aggiornamento delle procedure interne funzionali all'attuazione del Modello può essere compiuto da ciascun Responsabile di Area – limitatamente alla propria area di pertinenza – in coordinamento con l'OdV, il quale provvederà a darne informazione all'organo amministrativo della Società.

I rapporti tra Modello e Codice Etico

Mosaico, previa delibera del C.d.A., applica direttamente il Codice Etico adottato dalla Controllante Burgo Group S.p.A., i cui contenuti sono del tutto coerenti anche rispetto all'attività ed all'organizzazione proprie della Società. Tale documento è volto a consolidare i principi di legalità e, più in generale, di correttezza nello svolgimento di tutte le attività e di tutte le relazioni (interne ed esterne) della Società stessa.

Il Codice Etico, che costituisce l'Allegato 2 della Parte Generale, in particolare, rappresenta l'impegno della Società nel perseguire i più alti standard di moralità, oltre che di legalità. In effetti la Società si è sempre prefissa di improntare la propria attività al più rigoroso rispetto, non soltanto delle leggi e di ogni altra disciplina normativa applicabile, ma altresì dei principi etici coerenti con la sua natura istituzionale ed i suoi scopi statutari, nonché dei principi di deontologia professionale.

Perciò, indipendentemente da quanto è prescritto dal Decreto, la Società ha adottato il Codice Etico con la funzione di compendiare la "carta dei valori" e di indicare i canoni di comportamento strumentali alla loro

attuazione, costituendo il criterio di orientamento dell'attività quotidiana per tutti coloro che operano nell'interesse della Società.

Circa i rapporti tra Modello e Codice Etico, la funzione di quest'ultimo, per portata oggettiva e soggettiva e dettaglio prescrittivo (entrambi generali), esula da quella propria del Modello (che risponde specificamente a tassative disposizioni del Decreto).

Ciò nonostante, i dettami del Codice Etico contribuiscono altresì a prevenire i Reati e perciò, per quanto di ragione, sono qui intesi come un complemento dei protocolli operativi e, come tali, applicati ai Destinatari del Modello. Di conseguenza, nei confronti di questi ultimi l'inosservanza dei canoni di comportamento del Codice Etico sarà sanzionabile secondo le previsioni dei rispettivi sistemi disciplinari descritti nel paragrafo 8.

Il Modello nel contesto di Mosaico

La tabella sottostante, compilata alla luce delle attività di *risk assessment* condotte nel luglio del 2018 e successivamente integrate, da ultimo, nel settembre del 2022, offre un prospetto sintetico della rilevanza, in relazione all'attività svolta dalla Società, degli illeciti amministrativi e dei relativi reati-presupposto contemplati dal D.Lgs. n. 231/01 nonché degli strumenti adottati per la gestione dei profili di rischio ad essi connessi.

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
A	Reati contro la Pubblica Amministrazione	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale A
B	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale B
C	Delitti di criminalità organizzata	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale C
D	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale D
E	Delitti contro l'industria e il commercio	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale E
F	Reati societari	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale F
G	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Non rilevante	Codice Etico
H	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Non rilevante	Codice Etico
I	Delitti contro la personalità individuale	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale I
L	Abusi di mercato	Non rilevante	Codice Etico
M	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale M
N	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale N
O	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale O
P	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale P
Q	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale Q

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
R	Reati ambientali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale R
S	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale S
T	Razzismo e xenofobia	Non rilevante	Codice Etico
U	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Non rilevante	Codice Etico
V	Reati tributari	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale V
W	Contrabbando	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale W
X	Delitti contro il patrimonio culturale	Non rilevante	Codice Etico
Y	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Non rilevante	Codice Etico
Z	Reati transnazionali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale Z

Al fine di perfezionare l'adozione del Modello, la Società, ove già non sia avvenuto, si dota di:

- strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati sui principi generali di conoscibilità all'interno e di specifica e formale individuazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione;
- procedure operative interne aventi le caratteristiche di (i) adeguata formalizzazione e diffusione nell'ambito delle strutture coinvolte nelle attività; (ii) regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; (iii) definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; (iv) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- strumenti di controllo e monitoraggio, con controlli finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e con attività di monitoraggio finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli.

Nella predisposizione ed aggiornamento del Modello si è tenuto conto dei presidi 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:

- il Codice Etico di Gruppo;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- le policy e prassi in materia di conferimento dei poteri;
- la documentazione e le disposizioni inerenti le strutture gerarchico-funzionale e organizzativa aziendali;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;

- le procedure aziendali che regolano la gestione del processo di acquisto e la selezione dei fornitori;
- le procedure aziendali che regolano la gestione dei rapporti commerciali con i clienti;
- le procedure e le istruzioni operative che disciplinano, più in generale, le singole attività previste dai processi aziendali;
- le policy che regolano i rapporti con la Pubblica Amministrazione, inclusi quelli in tema di agevolazioni ed erogazioni pubbliche concesse dallo Stato;
- le procedure aziendali che regolano la gestione degli incarichi di consulenza e le collaborazioni esterne;
- il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting ed i relativi controlli;
- la politica della Società sui prezzi di trasferimento;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL;
- le Politiche aziendali in materia di Ambiente, Salute e Sicurezza, Gestione delle Risorse Forestali, Igiene per prodotti ad uso alimentare;
- il Sistema di Gestione della Qualità;
- il Sistema di Gestione di Ambiente, Sicurezza ed Igiene.

Il Modello, ferma 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 Mosaico e nel Gruppo Burgo.

[Il rapporto con Burgo Group S.p.A.](#)

In piena aderenza con quanto in proposito suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, Burgo Group, in qualità di holding del relativo Gruppo e nell'esercizio delle proprie funzioni di indirizzo e coordinamento, ha promosso l'adozione da parte della Società di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Come descritto nel precedente capitolo 3, peraltro, alcune attività e processi (anche sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01) della Società sono affidati alle competenti Funzioni della Capogruppo Burgo Group.

L'operato di tali Funzioni, nella parte destinata a soddisfare esigenze ed interessi propri di Mosaico, è soggetto alle prescrizioni di cui al Modello adottato da Mosaico, in virtù di specifica, espressa e documentata accettazione in tal senso da parte di tutte le risorse in forza alle Funzioni stesse.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6, primo comma, lettera b), D.Lgs. 231/01 dispone, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento" deve essere affidato "ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Inoltre, sebbene non esista un riferimento legislativo espresso in relazione all'azione dei sottoposti all'altrui direzione, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato l'articolo 7, quarto comma, lettera a), D.Lgs. 231/01 richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

In ottemperanza a tali previsioni, pertanto, la Società istituisce un Organismo di Vigilanza autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla propria specifica attività ed ai relativi profili giuridici.

Requisiti di eleggibilità

In relazione alla centralità e delicatezza del ruolo dell'Organismo di Vigilanza, tutti i membri dello stesso devono essere in possesso di adeguati requisiti di onorabilità.

Non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro che:

- siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- siano stati condannati, ancorché con sentenza non definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p. ed anche in caso di sospensione condizionale della pena, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01;
 - ✓ per un qualunque delitto non colposo;
- siano stati dichiarati interdetti, inabilitati, falliti o siano stati condannati, ancorché con sentenza non definitiva o emessa ex art. 444 e ss. c.p.p., ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Requisiti funzionali e composizione

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo ed in ossequio alle previsioni del Decreto, ogni componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come di ciascuno dei suoi componenti, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo ad esso demandata.

Dal momento che l'OdV ha compiti di verifica del rispetto, nell'operatività della Società, dei presidi di controllo in essere, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantirne l'autonomia da ogni forma di interferenza e di condizionamento da parte di qualunque funzione della Società ed in particolare da parte dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche nel vigilare

sull'attività degli stessi organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società al di fuori di ogni linea gerarchica e risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, per maggiormente garantirne l'autonomia il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'OdV risorse della Società in numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli ed approva, nel contesto di formazione del budget di spesa, una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dallo stesso OdV, della quale quest'ultimo può autonomamente disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (ad es. consulenze specialistiche, audit, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in funzione dei compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere al meglio tali compiti. Conseguentemente, ciascun componente non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i componenti non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società.

Inoltre, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ✓ ricoprire incarichi di tipo operativo all'interno di Mosaico, di Burgo Group o di altra società od ente da quest'ultima controllato o ad essa funzionalmente collegato;
 - ✓ essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori o vertici comunque denominati di Mosaico, di Burgo Group o di altra società od ente da quest'ultima controllato o ad essa funzionalmente collegato;
 - ✓ trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi (es. intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni professionali od economiche – fatta eccezione per i rapporti di lavoro dipendente e le relazioni professionali accessorie all'attività propria dell'OdV e/o di supporto all'Organismo stesso – con la Società, con Burgo Group o con i relativi amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, anche alla luce di un'accorta valutazione della condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione).
- *professionalità*: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere le attività di controllo e consulenziali allo stesso demandate.

La professionalità dell'Organismo di Vigilanza (oltre che, come già evidenziato, l'autonomia dello stesso) è garantita dall'attribuzione al medesimo di uno specifico budget di spesa che può essere impiegato anche per acquisire all'esterno dell'ente, laddove necessario, competenze ulteriori rispetto a quelle proprie dei relativi componenti.

- *continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un OdV composto esclusivamente da membri interni all'ente,

quando invece tale circostanza determinerebbe una compromissione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso.

Ciò nondimeno, l'attività dell'OdV non può e non deve limitarsi ad incontri periodici dei suoi componenti ma essere organizzata in base ad un apposito piano di attività ed alla costante azione di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

Applicando tali principi alla realtà aziendale di Mosaico ed in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo collegiale composto da tre membri, di cui due esterni, individuati come segue:

- il Presidente deve essere un soggetto esterno alla Società, in possesso di comprovata esperienza in materia di amministrazione, controllo e gestione manageriale di unità organizzative e può essere individuato tra i componenti del Collegio Sindacale, anche al fine di garantire un maggior coordinamento tra gli organismi terzi incaricati del controllo sulle attività sociali;
- il membro esterno deve essere in possesso di competenze giuridiche specifiche e di comprovata esperienza in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- il membro interno è individuato nell'ambito della Funzione Internal Audit della Capogruppo.

L'eventuale esercizio della prevista facoltà di avvalersi di competenze esterne all'Organismo di Vigilanza comporta, per il soggetto esterno utilizzato a supporto, l'obbligo di riferire allo stesso OdV in merito alla propria attività.

Nomina, revoca, decadenza, rinuncia e sostituzione

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera adottata dopo aver verificato, anche tramite dichiarazione scritta in proposito rilasciata da ciascun candidato, la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti e motivata (quantomeno) in ordine ai criteri sulla base dei quali sia stato individuato e designato il membro esterno da incaricare.

Dopo l'accettazione formale dell'incarico, la nomina dell'OdV è resa nota a tutti i livelli della Società tramite comunicazione interna.

I componenti dell'OdV rimangono in carica per due anni dalla data della loro nomina e sono rieleggibili.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal proprio ruolo per revoca, sopravvenuta incapacità, rinuncia o morte.

La revoca dell'incarico di componente dell'OdV può essere disposta esclusivamente con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione per uno o più dei seguenti motivi:

- perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- inadempimento degli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico.

È fatto obbligo a ciascun componente dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione l'eventuale perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Costituisce causa di decadenza, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

Ciascun componente dell'OdV può rinunciare in qualsiasi momento all'incarico dandone comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di revoca, decadenza, rinuncia o morte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede immediatamente alla sostituzione dei medesimi.

La collocazione organizzativa

L'articolo 6 D.Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo di Vigilanza sia interno alla Società e partecipi dell'organigramma. Soltanto in tal modo lo stesso può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'OdV può garantirne la necessaria continuità di azione.

Come anticipato, l'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione ed è responsabile della gestione di flussi informativi costanti con tale organo di vertice.

Al fine di garantirne l'indipendenza anche dallo stesso Consiglio di Amministrazione, tuttavia, l'Organismo di Vigilanza è altresì tenuto al rispetto di appositi obblighi informativi verso il Collegio Sindacale nonché, in ultima istanza, verso l'Assemblea Ordinaria.

Le funzioni

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari come sopra individuati;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla concreta attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute, di cambiamenti sopravvenuti nella struttura e/o nell'organizzazione del lavoro, nelle attività svolte dalla Società o nel quadro normativo di riferimento.

L'OdV ha, altresì, il compito di stimolare l'adozione di iniziative formative volte a garantire la diffusione e la conoscenza del Modello a tutti i livelli e di monitorarne i risultati.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione.

Attività e poteri

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività della Società e livello del personale e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutti gli

stabilimenti, i locali, le Funzioni e gli Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello. L'OdV può inoltre avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita e, rispettivamente, adempie nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori nonché ai soggetti che ricoprono ruoli-chiave in materia antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro (Datore di Lavoro, Datori di Lavoro Delegati, Responsabile Sicurezza e Ambiente di Gruppo, RSPP, ecc.);
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili ad Agenti, Consulenti, Partner della Società ed in genere a tutti i Destinatari del Modello;
- verificare i principali atti e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili ed alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- nel rispetto di quanto infra previsto al riguardo, proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie iniziative sanzionatorie a fronte di riscontrate violazioni del Modello;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con il Responsabile della Direzione Risorse Umane, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche di cui al D.Lgs. 231/01;
- redigere, con cadenza semestrale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi infra precisati;
- nel caso in cui si verificano fatti gravi rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Presidente del C.d.A. e, nell'ambito dell'attività di reporting, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;

- coordinarsi con il Presidente e con l'Ufficio Legale di Gruppo al fine di individuare le eventuali, ulteriori categorie di Destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici instaurati con soggetti terzi diversi da quelli già indicati ed all'attività dai medesimi svolta nei confronti della Società.

Flussi informativi

Reporting dell'OdV

Al fine di garantire l'efficacia ed effettività del Modello, è innanzitutto indispensabile che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con i vertici aziendali.

In particolare, l'OdV ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione qualora siano emerse eventuali violazioni del Modello e/o del D.Lgs. 231/2001;
- la seconda, su base semestrale, verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale con una relazione riportante quantomeno:
 - una sintesi delle attività e dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
 - le segnalazioni ricevute in merito ad eventuali violazioni del Modello ed i risultati delle verifiche in proposito effettuate;
 - i procedimenti disciplinari attivati su proposta dell'OdV e le eventuali sanzioni conseguentemente applicate;
 - una valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso;
 - il piano annuale delle attività di verifica, controllo ed aggiornamento che verranno svolte nel corso del periodo successivo (solo nella relazione di fine anno);
 - il rendiconto delle spese sostenute e la proposta di budget per il periodo successivo (solo nella relazione di fine anno).

Il Presidente, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno 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.

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

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

- con la Direzione Risorse Umane di Gruppo, in ordine alla formazione del personale;
- congiuntamente con la Direzione Risorse Umane di Gruppo e con l'Ufficio Legale di Gruppo, per i procedimenti disciplinari;
- con la Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo di Gruppo, 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 Responsabile Sicurezza e Ambiente di Gruppo, in ordine alle attività antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute;

- con il Responsabile Sicurezza e Ambiente di Gruppo, in ordine alle tematiche ambientali.

Flussi informativi verso l'OdV

D'altro lato, l'effettivo e corretto esercizio delle attività di controllo e di vigilanza affidate all'Organismo di Vigilanza presuppone necessariamente che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso l'Organismo stesso.

In altri termini, è indispensabile che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

In particolare, gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o, rispettivamente, che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano, altresì, su base occasionale, ogni ulteriore informazione di qualsivoglia genere, purché attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili e/o il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, devono essere tempestivamente comunicate all'OdV:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- i verbali delle visite ispettive effettuate dall'ASL, Ispettorato del Lavoro, Vigili del Fuoco, ARPA/ARTA, Guardia di Finanza, Carabinieri ed altre Pubbliche Autorità in relazione ad attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato rilevanti ai sensi del Decreto.

I flussi informativi da e verso l'OdV sono gestiti in via esclusiva attraverso il seguente indirizzo di posta elettronica:

odvmosaico@burgo.com

L'accesso a tale indirizzo e l'utilizzo dello stesso sono consentiti ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza, a tal fine dotati di apposite credenziali di accesso loro esclusivamente riservate.

L'Organismo di Vigilanza predispone e, ove necessario, aggiorna un "Documento Flussi Informativi" nel quale sono sinteticamente e complessivamente individuate le comunicazioni al medesimo dovute e la relativa periodicità.

Al fine di garantire la miglior efficienza dei flussi informativi, tale documento viene consegnato ai responsabili della gestione degli stessi in modo da fornire loro una rappresentazione chiara e puntuale degli adempimenti loro richiesti.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. Ferma restando la tutela della riservatezza dell'identità degli autori delle segnalazioni, i dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza esclusivamente previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai sensi di legge.

L'OdV definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni ivi custodite, nel rispetto della normativa vigente.

È 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.

SEGNALAZIONI (c.d. *WHISTLEBLOWING*)

Ai sensi dell'art. 6, co. 2-bis, D.Lgs. 231/01 e dell'art. 4, co. 1, D.Lgs. 24/23, Mosaico ha attivato appositi canali di segnalazione che consentono a chiunque di segnalare eventuali violazioni o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto ovvero violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A tal fine, Mosaico ha adottato la procedura "PGS..... - Whistleblowing", i cui contenuti devono qui intendersi integralmente richiamati e trascritti, individuando nell'Internal Audit della Capogruppo il gestore esterno delle segnalazioni.

In conformità a quanto prescritto dall'art. 5 D.Lgs. 24/23, il gestore delle segnalazioni deve:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo alla stessa, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

La procedura deve essere esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro e, anche al fine di renderla accessibile a coloro che non frequentano i luoghi di lavoro, deve essere pubblicata in una sezione dedicata del sito internet della Società.

A norma dell'art. 6, co. 2, lett. c) del Decreto, degli artt. 12 e 16-20 D.Lgs. 24/23 e, in ogni caso, in perfetta sintonia con i principi etici ai quali la Società intende ispirarsi nella gestione dell'attività d'impresa, è assicurata la più assoluta riservatezza in merito alle segnalazioni ed all'identità dei relativi autori, fatti salvi esclusivamente gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Secondo quanto previsto dall'art. 13 D.Lgs. 24/23, ogni trattamento dei dati personali avverrà nel pieno rispetto della normativa vigente.

Le informazioni a qualunque titolo raccolte saranno conservate per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla data dell'esito della procedura di segnalazione.

In nessun caso l'autore di una segnalazione potrà subire ritorsioni di sorta (nell'accezione di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/23) per motivi direttamente od indirettamente riconducibili alla presentazione della segnalazione stessa.

Le segnalazioni rivelatesi fondate costituiscono elemento positivo di valutazione del segnalante nei processi interni di verifica dei risultati conseguiti e delle potenzialità espresse dai quali dipendono l'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità all'interno della Società e gli avanzamenti di carriera.

Per contro, il mancato rispetto delle garanzie, dei divieti e delle tutele assicurate in favore degli autori delle segnalazioni e, rispettivamente, la presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino false costituiscono illecito disciplinare sanzionabile in conformità a quanto in proposito previsto nel successivo paragrafo 8.

DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

Principi generali

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Mosaico 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 della Direzione Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i Destinatari deve:

- essere 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;
- garantire la tracciabilità delle iniziative formative adottate e delle presenze dei relativi partecipanti;
- prevedere una verifica del livello di apprendimento di ciascun partecipante e del livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative e di migliorare quelle in corso anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

Diffusione presso gli organi societari

L'organo amministrativo della Società, con la delibera di approvazione ed adozione del Modello, ne prende diretta cognizione.

Copia integrale del Modello è consegnata senza ritardo al Collegio Sindacale e ad ogni altro organo sociale statutariamente previsto, nonché al/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di effettuare la revisione contabile/legale (su base volontaria o a norma di legge).

Ciascuno dei predetti Destinatari – ad eccezione dei componenti del C.d.A. presenti alla seduta in occasione della quale è stata adottata la presente revisione – è tenuto a restituire all'OdV, che ne cura l'archiviazione, una copia del Modello e del Codice Etico controfirmata per presa visione ed impegno ad osservarne le prescrizioni.

L'organo amministrativo, il Collegio Sindacale, ogni altro organo sociale statutariamente previsto e il soggetto incaricato di effettuare la revisione contabile/legale (ove esistente) possono sempre richiedere delucidazioni e/o chiarimenti all'Organismo di Vigilanza in merito al contenuto del Modello.

Diffusione presso i Dipendenti ed i lavoratori parasubordinati e somministrati

Una copia integrale del Modello è consegnata a tutti i soggetti apicali ed ai soggetti individuati nella Società quali "Datori di Lavoro delegati" per determinate unità produttive.

Ciascuno dei predetti Destinatari – se diversi da quelli di cui al paragrafo precedente – è tenuto a restituire all'OdV, che ne cura l'archiviazione, una copia del Modello e del Codice Etico controfirmata per presa visione ed impegno ad osservarne le prescrizioni.

I contenuti precettivi del Modello sono portati a conoscenza dei dipendenti della Società e dei lavoratori parasubordinati e somministrati mediante pubblicazione sulla intranet aziendale ovvero con altri mezzi equipollenti ai fini della validità della comunicazione, informazione, pubblicità endo-aziendale (quest'ultima, soprattutto, per quanto attiene al Sistema Sanzionatorio).

Le parti del Modello operativamente rilevanti in relazione alle mansioni lavorative svolte da tali Destinatari formano oggetto di una specifica attività opportunamente documentata di informazione e formazione, per classi omogenee di lavoratori, curata con il contributo dell'Organismo di Vigilanza e dei Responsabili delle Aree interessate.

Diffusione presso gli agenti

I contenuti precettivi del Modello sono portati a conoscenza degli agenti della Società, nelle parti operativamente rilevanti in relazione alle misure di prevenzione di cui gli stessi sono specifici destinatari, attraverso una mirata attività informativa e formativa.

Tale attività, pianificata ed attuata in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, deve essere opportunamente documentata a cura dei Responsabili delle Aree interessate.

Diffusione presso i Soggetti Esterni

Il Codice Etico e, se necessario od opportuno, le parti del Modello rilevanti in relazione al rapporto che lega il singolo Soggetto Esterno alla Società sono resi noti agli interessati con i mezzi ritenuti concretamente più idonei a garantire l'effettiva conoscenza ed il puntuale rispetto dei relativi contenuti.

In ogni caso, i contratti conclusi con i Soggetti Esterni prevedono espressamente l'impegno della controparte a prendere visione del Codice Etico e, se del caso, degli estratti del Modello e ad uniformare il proprio comportamento alle relative prescrizioni.

I Soggetti Esterni che, alla data di adozione della presente revisione, intrattengano già rapporti contrattuali con la Società sono tenuti a rilasciare apposita dichiarazione scritta in tal senso.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Funzione del Sistema Disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione costituisce (in presenza degli ulteriori presupposti previsti dai predetti articoli 6 e 7) condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione di uno o più reati-presupposto, possono ritenersi efficacemente attuati solo laddove prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle regole in essi enunciate.

L'avvio del procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione delle relative sanzioni deve prescindere dall'instaurazione (e tantomeno dall'esito) di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico esprimono regole vincolanti, la violazione delle quali, in ossequio alla disciplina di cui al D.Lgs. 231/01, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

I Destinatari e, per quanto ad essi applicabile, i Soggetti Esterni hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi enunciati nel Codice Etico ed a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni violazione accertata dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), pertanto, rappresenta:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, un'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di Soggetti Esterni, un inadempimento contrattuale sanzionabile, nei casi più gravi, anche con la risoluzione del contratto, fatto salvo, in ogni caso, il risarcimento dei danni.

Il procedimento disciplinare instaurato per l'eventuale irrogazione delle sanzioni di seguito elencate è modulato in funzione dello *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Principi generali

Le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro *pro tempore* vigente applicabile al settore nel quale opera la Società (CCNL Carta e Cartotecnica) e l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari i cui rapporti con la Società siano regolati da contratti di natura diversa da quella di lavoro dipendente e per i Soggetti Esterni, le misure disciplinari e le relative procedure sanzionatorie devono rispettare la normativa e le condizioni contrattuali ad essi rispettivamente applicabili.

Le sanzioni irrogate devono, in ogni caso, rispettare i principi di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità dell'Infrazione commessa.

In particolare, la determinazione in concreto della tipologia e dell'entità della sanzione da irrogare deve tenere conto:

- della rilevanza dell'Infrazione e delle eventuali conseguenze da essa derivate;
- dell'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'Infrazione;
- in assenza di intenzionalità, del grado di negligenza, imprudenza od imperizia dimostrate dall'autore della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- della posizione dell'autore della violazione all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- delle eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che connotino il comportamento tenuto dall'autore della violazione (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, si tiene conto delle sanzioni disciplinari irrogate nei confronti di un medesimo soggetto nei due anni precedenti l'Infrazione oggetto di contestazione);
- dell'eventuale concorso di più soggetti, in accordo tra loro, nella commissione dell'Infrazione.

Le sanzioni e l'iter di contestazione delle Infrazioni si differenziano in relazione alla categoria alla quale appartenga l'autore della violazione, fermo in ogni caso il diritto al risarcimento dei danni patiti dalla Società.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV, del Direttore Affari Legali e del Direttore Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate. Sentito, eventualmente, il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Misure nei confronti di operai, impiegati e quadri

La Società rende edotti i Dipendenti del fatto che il Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del Datore di Lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 C.C.) e che, conseguentemente, il mancato rispetto degli stessi costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (art. 2106 C.C.). Tale circostanza può comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente nonché dalla contrattazione collettiva (in particolare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente paragrafo) oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati alla Società.

Ai fini dell'art. 7, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori, la Società pubblica il proprio Modello ed il proprio Codice Etico, per quanto di ragione, a titolo di integrazione del regolamento/codice disciplinare aziendale già esistente tramite affissione dell'intero paragrafo 8 della presente Parte Generale nella/e apposita/e bacheche aziendali accessibili a tutti i lavoratori dipendenti ovvero con altri mezzi equipollenti (esempio intranet).

In particolare, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti soggetti al CCNL applicato in Mosaico – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 300/70 ed eventuali normative speciali applicabili – per la violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCNL, e precisamente:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

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, al management aziendale.

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

➤ **Rimprovero verbale**

Il "rimprovero verbale" è applicabile al lavoratore a fronte della:

- violazione delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di comportamento enunciati nel Codice Etico, dei principi comportamentali o dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello o degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, ovvero l'adozione, nell'espletamento di attività relative a Processi Sensibili, di un comportamento comunque non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

➤ **Rimprovero scritto**

Il "rimprovero scritto" è applicabile al lavoratore a fronte della:

- tolleranza, anche per mera negligenza, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di comportamento enunciati nel Codice Etico, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello o degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il rimprovero verbale;
- in generale, commissione di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il rimprovero verbale ovvero recidiva nella commissione delle stesse.

➤ **Multa**

La "multa", non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione, è applicabile al lavoratore a fronte della:

- tolleranza, anche per mera negligenza, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di comportamento enunciati nel Codice Etico, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello o degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il rimprovero scritto;
- in generale, commissione con negligente mancanza di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il rimprovero scritto ovvero recidiva nella commissione di queste ultime.

➤ **Sospensione dal lavoro**

La "sospensione" dal lavoro, per un periodo non superiore a 3 giorni, è applicabile al lavoratore a fronte della:

- tolleranza, con dolo o colpa grave, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di comportamento enunciati nel Codice Etico, dei principi comportamentali o dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello o degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa non superiore all'importo di tre ore della normale retribuzione;

- in generale, commissione con negligenza, dimostrata responsabilità e causando un danno alla Società o a terzi, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la multa non superiore all'importo di tre ore della normale retribuzione, ovvero commissione reiterata per almeno tre volte di queste ultime;
- in particolare, commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità, di un'Infrazione di rilevanza tale da poter integrare, in via puramente astratta, gli estremi di un reato-presupposto.

➤ **Licenziamento con preavviso**

Il "licenziamento con preavviso" (con diritto del datore di lavoro all'esonero immediato dall'attività lavorativa provvedendo alla liquidazione dei relativi emolumenti) è applicabile al lavoratore a fronte della:

- tolleranza, con dolo o colpa grave, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di comportamento enunciati nel Codice Etico, dei principi comportamentali o dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello o degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la sospensione dal lavoro;
- in generale, commissione, con dolo o colpa grave, dimostrata responsabilità e causando un danno alla Società o a terzi, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro, ovvero recidiva nella commissione di queste ultime nell'arco di sei mesi o, in ogni caso, commissione reiterata delle stesse per almeno tre volte;
- in particolare, commissione, con dolo o colpa grave e dimostrata responsabilità, di un'Infrazione di rilevanza tale da risultare diretta in modo univoco a commettere un reato-presupposto ovvero, in ogni caso, da integrarne, in via ragionevolmente concreta, gli estremi, a prescindere dall'avvio (e tantomeno dall'esito) di un eventuale procedimento penale a carico del lavoratore e/o della Società.

➤ **Licenziamento senza preavviso**

Il "licenziamento senza preavviso" è applicabile al lavoratore a fronte della:

- tolleranza, con dolo o colpa grave, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di comportamento enunciati nel Codice Etico, dei principi comportamentali o dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello o degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento con preavviso;
- in generale, commissione, con dolo o colpa grave, dimostrata responsabilità e causando un grave danno alla Società o a terzi, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il licenziamento con preavviso;
- in particolare, condanna in via definitiva per un reato-presupposto.

Sarà comunque applicabile ai Dipendenti in parola l'istituto della sospensione cautelare.

In via generale ed in conformità a quanto previsto dall'art. 6, co. 2-bis, lett. d), del Decreto, costituisce in ogni caso illecito disciplinare l'adozione in qualunque forma di comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti di coloro che abbiano segnalato la commissione di un reato-presupposto ovvero la violazione delle disposizioni di cui al presente Modello.

Allo stesso modo, costituisce in ogni caso illecito disciplinare la presentazione dolosa o gravemente colposa di segnalazioni false in merito alla commissione di reati-presupposto ovvero alla violazione delle disposizioni di cui al presente Modello.

Ferma restando la piena tutela dei diritti del segnalante ingiustamente penalizzato o discriminato e, rispettivamente, del soggetto al quale si riferisca la falsa segnalazione, a tali condotte sono applicabili tutte le sanzioni disciplinari sopra richiamate, nel rispetto dei principi generali di cui al precedente paragrafo 8.2.

Misure nei confronti dei dirigenti

La previsione di specifiche sanzioni disciplinari applicabili ai soggetti con posizione dirigenziale, oltre ad essere funzionale a conseguire gli obiettivi perseguiti con l'adozione ed attuazione del presente Modello, è co-essenziale alla natura del rapporto di lavoro da essi intrattenuto con la Società.

Il rispetto da parte dei dirigenti delle disposizioni del Codice Etico e del Modello nonché l'obbligo di far rispettare quanto ivi rispettivamente previsto, infatti, sono elementi fondamentali del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituiscono stimolo ed esempio per tutti coloro che a tali figure riportano gerarchicamente ed istituiscono un primo presidio a tutela della puntuale osservanza degli accorgimenti preventivi di cui la Società ha inteso dotarsi.

Non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare ad hoc, nei confronti dei dirigenti, compresi in particolare quelli in posizione apicale, la Società – in ossequio alla riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori – ha ritenuto di estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, che deve quindi intendersi qui integralmente richiamato e trascritto.

Conseguentemente, fatta salva l'azione di responsabilità risarcitoria e fermo il rispetto dei principi generali di cui al paragrafo 8.2, le sanzioni applicabili ai dirigenti della Società per le eventuali violazioni alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico sono individuate nelle seguenti:

- richiamo verbale;
 - ammonizione/richiamo scritto;
 - multa non superiore a 6 ore di retribuzione;
 - sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni;
 - licenziamento per mancanze con preavviso o senza, a seconda della gravità della violazione commessa.
- Sarà comunque applicabile anche ai dirigenti l'istituto della sospensione cautelare.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, co. 2-bis, lett. d), del Decreto, costituisce in ogni caso illecito disciplinare l'adozione in qualunque forma di comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti di coloro che abbiano segnalato la commissione di un reato-presupposto ovvero la violazione delle disposizioni di cui al presente Modello.

Allo stesso modo, costituisce in ogni caso illecito disciplinare la presentazione dolosa o gravemente colposa di segnalazioni false in merito alla commissione di reati-presupposto ovvero alla violazione delle disposizioni di cui al presente Modello.

Ferma restando la piena tutela dei diritti del segnalante ingiustamente penalizzato o discriminato e, rispettivamente, del soggetto al quale si riferisca la falsa segnalazione, a tali condotte sono applicabili tutte le sanzioni disciplinari sopra richiamate, nel rispetto dei principi generali di cui al precedente paragrafo 8.2.

Per la procedura applicativa di tali sanzioni si fa riferimento all'art. 7, 2° e 3° comma, dello Statuto dei Lavoratori. La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti di coloro che ricoprono una posizione dirigenziale (in senso giuslavoristico) spetta, anche ai fini del Decreto, alla funzione/organo della Società a ciò preposto ed individuato in base all'organizzazione aziendale.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che ad un dirigente non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

La Società provvederà all'adeguata divulgazione del sistema disciplinare per i dirigenti, con modalità tali da garantirne la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno.

Disciplina specifica delle sanzioni connesse alla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e dell'igiene sul lavoro

Per quanto riguarda la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (ossia omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime "...commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"), saranno sanzionabili – ai fini di escludere la responsabilità della Società ai sensi del Decreto – le condotte dei Dipendenti (inclusi i dirigenti) i quali versino in una delle situazioni appresso indicate:

- a. inosservanza delle disposizioni ed istruzioni impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva od individuale dei lavoratori stessi;
- b. rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari risultanti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- c. scorretta utilizzazione di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto e altre attrezzature di lavoro e, in particolare:
 - i. disattivazione o manomissione di ripari, protezioni o altri dispositivi di sicurezza segnalazione e controllo;
 - ii. mancata o scorretta utilizzazione dei dispositivi di sicurezza, compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale;
 - iii. compimento, di propria iniziativa, di operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - iv. mancata immediata segnalazione ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, di deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale nonché delle altre condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza o avrebbero dovuto venire a conoscenza in relazione alle mansioni ed alla competenza professionale;
 - v. mancata immediata segnalazione ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, dell'eventuale inadempimento da parte di altri dipendenti o collaboratori, ovvero comunque di soggetti operanti nell'ambiente di lavoro a qualunque titolo, delle norme poste a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

vi. mancato intervento diretto, in caso di urgenza, nell'ambito delle competenze e possibilità di ciascuno, per eliminare o ridurre le suddette deficienze o altri pericoli, anche astenendosi dalla prosecuzione dell'attività pericolosa.

Quanto al Datore di Lavoro (anche Delegato, ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. n. 81/2008), ai Dirigenti (per la sicurezza) ed ai Preposti (per la sicurezza) della Società, essi potranno essere sanzionati per le medesime finalità di cui al Decreto, conformemente agli assetti aziendali esistenti in materia ed a prescindere dalla rilevanza (anche penale) delle condotte attive e/o omissive da essi poste in essere, in caso di:

- a. mancata valutazione e/o documentazione dei rischi per la salute o per la sicurezza durante il lavoro ovvero omessa programmazione ed adozione delle misure di prevenzione consequenziali;
- b. mancata adozione e/o mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici;
- c. mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d. gestione degli appalti in violazione dell'art. 26 D.Lgs. 81/08 o delle norme di cui al Titolo IV del medesimo D.Lgs. 81/08;
- e. mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
- f. mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g. mancata acquisizione di documenti e di certificazioni obbligatorie di legge;
- h. mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- i. mancata adozione di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri, decisionali e di spesa, necessari per la gestione delle attività prevenzionali;
- j. ingerenza nell'esercizio delle deleghe e/o delle mansioni, rispettivamente, da parte dei deleganti e dei preposti;
- k. mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, delle provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale;
- l. mancata organizzazione di adeguati flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ovvero intralcio a tali flussi.

Alle categorie di violazioni sopra elencate saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi precedenti nel rispetto dei principi generali di cui al paragrafo 8.2.

Misure/rimedi nei confronti dei lavoratori somministrati e/o parasubordinati

I lavoratori somministrati ed i lavoratori parasubordinati che operano continuativamente e fisicamente all'interno dei locali aziendali sono, a tutti gli effetti, da ritenersi Destinatari del Modello e del Codice Etico, in quanto essi vengono inseriti nei processi aziendali dell'area a cui sono adibiti.

Non essendo possibile estendere ai lavoratori somministrati – in ragione della particolare natura del rapporto giuridico che li lega alla Società (somministrazione da parte di altro datore di lavoro) – il sistema disciplinare previsto per i dipendenti c.d. diretti in senso proprio, in caso di accertata violazione, da parte dei lavoratori somministrati/distaccati, dei contenuti precettivi previsti nel Modello e/o nel Codice Etico, la Società effettuerà un'articolata segnalazione scritta al datore di lavoro somministrante, richiedendo l'applicazione, per le specifiche finalità di cui al Decreto, nei confronti del lavoratore di cui trattasi, delle sanzioni disciplinari

previste sia dal CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro *pro tempore* vigente sia dal CCNL applicato in concreto al/i lavoratori somministrati/distaccati utilizzati dalla Società.

La Società si riserva, comunque, il diritto di richiedere, in casi di particolare gravità, la sostituzione del/i lavoratore/i somministrati/distaccati che si siano resi responsabili di violazioni del Modello e/o del Codice Etico tali da rendere non ulteriormente perseguibile il rapporto di somministrazione, ferma restando, comunque, l'azione di responsabilità risarcitoria.

Per quanto riguarda gli altri lavoratori parasubordinati, l'accertata violazione, da parte degli stessi, dei contenuti precettivi del Modello e/o del Codice Etico, laddove non sanzionabile direttamente in conformità alle previsioni di cui al paragrafo 8.3, sarà sanzionata sul piano del rapporto contrattuale con il singolo lavoratore al pari di quanto *infra* previsto per la generalità dei Soggetti Esterni.

Misure nei confronti degli Amministratori

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello ed al Codice Etico poste in essere dai vertici della Società, istituzionalmente deputati a rappresentarne l'immagine in ogni contesto imprenditoriale, commerciale e sociale.

I valori di integrità, correttezza e trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operino alle dipendenze della Società o comunque nell'interesse della stessa.

Con particolare riferimento alla disciplina delle segnalazioni di cui al precedente paragrafo 6, la collocazione gerarchica e le prerogative proprie dei soggetti apicali pongono, per definizione, gli stessi nella condizione di poter adottare atti e/o comportamenti ritorsivi o discriminatori a discapito di quanti abbiano segnalato, in ipotesi anche nei confronti degli stessi, la commissione di un reato-presupposto ovvero la violazione delle disposizioni di cui al presente Modello (es. sanzioni disciplinari, demansionamenti, trasferimenti, licenziamento, ecc.).

Simili condotte non sono in alcun modo tollerate dalla Società e, nel rispetto dei principi generali di cui al precedente paragrafo 8.2, costituiscono illecito disciplinare sanzionabile anche con la massima severità.

Anche per i soggetti apicali, inoltre, costituisce in ogni caso illecito disciplinare la presentazione dolosa o gravemente colposa di segnalazioni false in merito alla commissione di reati-presupposto ovvero alla violazione delle disposizioni di cui al presente Modello.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV, di concerto con il Direttore Affari Legali, informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione affinché prendano gli opportuni provvedimenti. Fatta salva l'azione di responsabilità risarcitoria, in ossequio all'art. 6, 2° comma, lett. e) del Decreto le misure sanzionatorie applicabili agli Amministratori della Società per le (eventuali) violazioni delle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico dai medesimi commesse sono individuate nelle seguenti:

- censura o richiamo formale;
- multa, da un minimo di EURO 1.000,00= ad un massimo di EURO 10.000,00= da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della Società, siccome previsto dal Decreto;
- revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca dalla carica.

La Società provvederà a diffondere tale previsione sanzionatoria, posta a carico degli Amministratori ai fini del Decreto, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore nonché dei principi generali di cui al precedente paragrafo 8.2.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Società spetta:

- per la censura e la multa, al Consiglio di Amministrazione con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del Consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione. A tale fine l'OdV e il Collegio Sindacale potranno avanzare espressa richiesta al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di censura e/o di multa;
- per le altre misure, all'Assemblea Ordinaria. A tale fine l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei termini previsti dallo Statuto, affinché sia posto all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore (Consigliere semplice e/o Consigliere Delegato) a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata. L'Assemblea, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell'addebito, provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato dell'addebito un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata tra quelle previste della revoca delle deleghe operative o della revoca/destituzione stessa dalla carica alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ.
- qualora la Società modifichi la composizione del proprio Organo Amministrativo con la istituzione di un Amministratore Unico, qualsiasi misura sanzionatoria tra quelle sopra previste sarà decisa e applicata dall'Assemblea Ordinaria nei termini di cui sopra.

Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV, di concerto con il Direttore Affari Legali, informa il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale affinché prendano gli opportuni provvedimenti. Fatta salva l'azione di responsabilità risarcitoria, in ossequio all'art. 6, 2° comma, lett. e) del Decreto le misure sanzionatorie applicabili ai Sindaci della Società per le (eventuali) violazioni delle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico dai medesimi commesse sono individuate nelle seguenti:

- censura o richiamo formale;
- multa, da un minimo di EURO 1.000,00= ad un massimo di EURO 10.000,00= da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della Società, siccome previsto dal Decreto;
- revoca dalla carica.

La Società provvederà a diffondere tale previsione sanzionatoria, posta a carico dei Sindaci ai fini del Decreto, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore nonché dei principi generali di cui al precedente paragrafo 8.2.

La competenza ad applicare le misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale della Società spetta all'Assemblea Ordinaria, nel rispetto delle pertinenti disposizioni di legge.

Provvedimenti nei confronti degli Agenti

Qualora un Agente violi le previsioni del Modello di cui è specificatamente destinatario, la Società esperirà ogni rimedio utile consentito dalla legge e/o previsto dal rapporto contrattuale in corso per sanzionare la violazione e ciò, ad esempio, anche considerando l'eventuale violazione del Modello causa di risoluzione del contratto stesso ex art. 1456 Cod. Civ., in uno con la previsione di apposite clausole "penali" ex art. 1382 Cod. Civ..

Al pari di quanto previsto in relazione ad ogni altro Destinatario o Soggetto Esterno, anche le violazioni commesse dagli Agenti saranno sanzionate nel rispetto dei principi generali di cui al precedente paragrafo 8.2, fermo, in ogni caso, il diritto al risarcimento dei danni eventualmente patiti dalla Società.

Provvedimenti nei confronti dei Soggetti Esterni

Come si è precedentemente illustrato, si tratta di categorie di soggetti che, di regola, non sono stati considerati destinatari del Modello ma del solo Codice Etico, per le ragioni sopra specificate e dettagliate.

Tuttavia, poiché la Società si farà carico di promuovere, da parte di queste categorie di soggetti, l'effettiva osservanza del proprio Codice Etico, qualora una di tali controparti contrattuali dovesse violarlo verrà adottato ogni rimedio utile consentito dalla legge e/o previsto dal rapporto contrattuale in corso per sanzionare la violazione e ciò, ad esempio, anche considerando l'eventuale violazione del Codice Etico della Società causa di risoluzione del contratto stesso ex art. 1456 Cod. Civ., in uno con la previsione di apposite clausole "penali" ex art. 1382 Cod. Civ.

Le violazioni commesse dai Soggetti Esterni saranno sanzionate nel rispetto dei principi generali di cui al precedente paragrafo 8.2, fermo, in ogni caso, il diritto al risarcimento dei danni eventualmente patiti dalla Società.

Le violazioni eventualmente commesse da coloro che, sebbene intrattengano i rispettivi rapporti lavorativi con altre società del Gruppo, nella sostanza operino in maniera rilevante e/o continuativa (anche) per conto o nell'interesse della Società, saranno sanzionate dal titolare della relativa potestà disciplinare in applicazione delle previsioni di cui al presente Modello.