



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

COSTER GROUP SRL

(Approvato dal Consiglio di amministrazione in data 17/12/2024)

PRIMA REDAZIONE rev. 00	ATTO N. 2017
REVISIONE rev. 01	ATTO N. 2024
REVISIONE	ATTO N.
REVISIONE	ATTO N.
REVISIONE	ATTO N.
REVISIONE	ATTO N.



PARTE GENERALE

Indice

A. Il quadro normativo

- 1. Introduzione**
- 2. Criteri di imputazione della responsabilità**
- 3. Effetto esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo**
- 4. I reati di cui al D. Lgs n. 231/2001**
- 5. Le sanzioni di cui al D. Lgs 231/01**
- 6. Il reato tentato**
- 7. Le vicende modificative dell'ente**
- 8. I reati commessi all'estero**
- 9. Le “Linee Guida” di Confindustria**

B. Governo e Assetto Organizzativo di COSTER GROUP SRL

- 1. Coster Group S.r.l.**
- 2. L'Assetto Istituzionale: organi e soggetti**
- 3. Gli strumenti di governo e controllo di COSTER GROUP SRL**
- 4. Sistema di controllo interno e gestione dei rischi**
- 5. Assetto Organizzativo**

C. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di COSTER GROUP SRL

- 1. I motivi**
- 2. I destinatari**
- 3. La funzione del Modello**
- 4. Il Modello di COSTER GROUP SRL**
- 5. La struttura del Modello**
- 6. Il Codice Etico**
- 7. L'adozione, l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello**



D. L'Organismo di Vigilanza

- 1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza**
- 2. Requisiti**
- 3. Composizione, nomina e durata**
- 4. Revoca, cause di sospensione e temporaneo impedimento**
- 5. Funzioni e poteri**
- 6. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza:**

a. Flussi dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

b. Flussi informativi tra Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale, Internal Audit e RSPP

c. Flussi verso l'Organismo di Vigilanza

d. Whistleblowing

E. Il sistema sanzionatorio

- 1. Principi generali**
- 2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati**
- 3. Misure nei confronti del personale non dirigente**
- 4. Misure nei confronti dei dirigenti**
- 5. Misure nei confronti degli amministratori**
- 6. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società**
- 7. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul Whistleblowing**

F. Il piano di formazione e comunicazione

G. La rappresentanza dell'ente in giudizio

PARTE SPECIALE A

- A. I reati previsti dal Decreto**
- B. I criteri e le modalità di valutazione del rischio**
- C. I modelli comportamentali (c.d. standard 231)**

PARTE SPECIALE B

A. La mappatura delle aree a rischio



PARTE GENERALE

A. Il quadro normativo

1. Introduzione

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il Decreto), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, disciplina la "responsabilità degli enti, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" e si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001).

Il Decreto innova, quindi, l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell'individuo autore del reato.

La stessa è, tuttavia, esclusa se l'ente coinvolto ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo "amministrativo" – in ossequio all'art. 27 della Costituzione "La responsabilità penale è personale". – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

2. Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva.

Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità



Il primo criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla circostanza che il reato – o l'illecito amministrativo – sia commesso “nell'interesse o a vantaggio dell'ente”.

La responsabilità dell'ente sorge solamente se il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente ovvero per favorire l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con cui il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato positivo che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'ente non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è comune all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il secondo criterio di imputazione oggettivo è costituito dal soggetto autore del fatto illecito. Infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, ossia:

1) *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, o da coloro che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale oppure le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (i c.d. “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);*

2) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali”, quali coloro i quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali, ossia i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti (i c.d. sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).*

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto “qualificato” ponga in essere, neppure in parte, l'azione tipica, prevista dalla legge.

È necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente. L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato standard di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa che viene rimproverata all'ente è, quindi, di tipo organizzativo, dipende dall'accertamento di una politica di



impresa non corretta o di deficit strutturali e organizzativi che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto. È esclusa la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia

adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo, ex D. Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

3. Effetto esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "Modello") idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato commesso.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Illecito commesso dall'apicale

Per i reati commessi dai soggetti apicali, è prevista una sorta di presunzione di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che:

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

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza di tutti i requisiti di cui sopra, congiunti e concorrenti tra loro e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che:

- a) *"la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*.



La responsabilità dell'ente, cioè, si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, attribuiti *ex lege* ai vertici aziendali o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa "se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova, in quanto sarà l'accusa a dover provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 indica il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; c.d. attività sensibili
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; i c.d. standard 231
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; attraverso i c.d. flussi informativi
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto definisce anche i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica ed eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza da cui può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione), stabilisce che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli



appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato D. Lgs. n. 81/2008, deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono intervenire quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Detti modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti qualora siano definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 ed alla norma UNI ISO 45001:2018 (evoluzione della OHSAS 18001:2007).

Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione, gestione e controllo aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

4. I reati di cui al D. Lgs n. 231/2001

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente sono espressamente indicati nel Decreto che inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25, ma per effetto di provvedimenti normativi successivi, la casistica dei reati è stata significativamente ampliata.

Questo è l'insieme dei reati presupposto”



1. **Reati in tema di erogazioni pubbliche (art. 24 del Decreto)**
2. **Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto)**
3. **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)**
4. **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del Decreto)**
5. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del Decreto)**
6. **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis. 1 del Decreto)**
7. **Reati societari (art. 25-ter del Decreto)**
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)**
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 del Decreto)**
10. **Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)**
11. **Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-sexties del Decreto)**
12. **Reati contro le norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)**
13. **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto)**
14. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (Art. 25- octies.1 del Decreto)**
15. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)**
16. **Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)**
17. **Reati impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)**
18. **Reati di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 25 terdecies del Decreto)**
19. **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 Decreto)**
20. **Reati transnazionali (L. n. 146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016) Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:**
21. **Reati tributari (Art. 25- quinquiesdecies del Decreto)**



22. Reati di contrabbando (Art. 25- sexiesdecies del Decreto)

23. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25- septiesdecies del Decreto)

24. Delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25- duodevicies del Decreto)

Si rimanda all'ALLEGATO 3 del presente Modello per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia che sarà aggiornato periodicamente.

5. Le sanzioni di cui al D. Lgs 231/01

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra elencati sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" innumero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo ad un massimo come previsto dalla legge.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste



e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive di cui agli artt. 13 e seguenti non si applicano all'Ente che:

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

6. Il reato tentato

Nelle ipotesi di commissione tentata dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto, autori materiali del reato tentato.

7. Le vicende modificative dell'ente

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.



In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. Lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001).

In caso di caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui a scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione. In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) a parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.



8. I reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto e l'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- che il reato sia stato commesso, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, all'estero da un soggetto apicale o sottoposto ai sensi dell'art. 5 comma 1, del Decreto;
- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

9. Le “Linee Guida” di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state da ultimo aggiornate da Confindustria a giugno 2021.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi (ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati presupposto
- l'identificazione degli standard di controllo (vale a dire la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001);
- l'adozione di un Codice Etico e di un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza (requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.



Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrati che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria, oltre che ai codici di comportamento delle principali associazioni rappresentative e alle best practice relative alle diverse aree di attività.

B. Governo e Assetto Organizzativo di COSTER GROUP SRL.

1. COSTER GROUP SRL.

COSTER GROUP SRL (di seguito anche "COSTER" o la "Società"), nasce nel 1967, nel 1976 inaugura il primo stabilimento ad Edolo, nel 1979 realizza il primo controllore telegestibile per centrale termica e nel 2016 nasce Coster Group .

La Società offre una gestione efficiente per gli impianti di edificio, i regolatori per la centrale termina sino ai sistemi sviluppati su misura

Il capitale sociale è posseduto al 100% da HCMF

L'attività si sviluppa presso la sede di Peschiera Borromeo, lo stabilimento operativo ad Edolo , oltre le sedi di Novi Ligure e Derby .



2. L'Assetto Istituzionale: organi e soggetti

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri, di cui un Presidente, Francesca Magri, 3 consiglieri nelle persone di Massimiliano Magri, Durogon Matteo e Manca Davide.

L'organo amministrativo ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

La rappresentanza della Società spetta all'Amministratore delegato nonché presidente del consiglio di amministrazione

La rappresentanza della Società di fronte a terzi o in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione quale Amministratore delegato della Società.

La gestione della Società spetta esclusivamente agli amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge.

Revisore legale

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità con quanto previsto all'interno dello Statuto, ha nominato un revisore il quale vigila sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento.

3. Gli strumenti di governo e controllo di COSTER

Gli strumenti di governo e controllo della Società che ne garantiscono il funzionamento possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Regolamento interno -Manuale del Dipendente** - COSTER GROUP SRL si è dotata -in coerenza con quanto disposto dal CCNL per le aziende del terzo settore Terziario Confcommercio così come integrato dal contratto integrativo provinciale per la Provincia di Milano- di un regolamento interno con lo scopo di fornire a tutto il personale di COSTER GROUP SRL indicazione sulle regole da seguire durante lo svolgimento del proprio lavoro.
- **Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza** - è l'insieme dei documenti che descrivono i processi che rispondono ai requisiti di qualità, ambientali e di sicurezza.
- **Codice Etico di COSTER GROUP SRL** - esprime i principi etici e di deontologia che COSTER GROUP SRL riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. Il Codice Etico di COSTER GROUP SRL esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative. È parte integrante e sostanziale del Modello.
- **Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti** - è un documento che in ossequio al D.Lgs. n. 24/2023 precisa i canali di segnalazione interna ed esterna messi a disposizione a COSTER GROUP SRL, ai propri lavoratori, l'organo di gestione di detti canali specificatamente formato, i tempi di esame delle segnalazioni, le tutele in base al sistema Whistleblowing.



- **Organigramma aziendale** - che consente la visualizzazione chiara ed immediata della struttura organizzativa aziendale, a comprenderne i ruoli, i legami funzionali e gerarchici tra le persone, la divisione dei compiti e le responsabilità di chi lavora in COSTER GROUP SRL.

4. Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

COSTER GROUP SRL è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali (amministrativi, commerciali, ecc.);
- qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

Coerentemente con l'adozione del proprio sistema di amministrazione e controllo, i principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Revisore Legale
- RSPP
- Medico competente
- Organismo di Vigilanza.

5. Assetto Organizzativo

Ai fini dell'attuazione del Modello riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

COSTER GROUP SRL ha predisposto un documento organizzativo interno nel quale è stata schematizzata la struttura organizzativa della Società e sono definite le responsabilità delle Strutture Organizzative.

L'organigramma e i documenti di cui sopra sono pubblicati sulla intranet aziendale.

C. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di COSTER GROUP SRL

1. I motivi

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con



riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità organizzativa e sociale.

Le attività di implementazione hanno lo scopo di rendere il Modello della Società:

- coerente con la struttura di Governance e organizzativa in essere;
- conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. n.231/2001 e s.m.i;
- coerente con i principi già radicati nell'organizzazione e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida delle principali associazioni di categoria, prime fra tutte Confindustria.

Nell'esecuzione delle attività di aggiornamento si terrà conto:

- dei cambiamenti organizzativi della Società
- dei mutamenti legislativi;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle esperienze derivanti dal contenzioso penale;
- degli esiti delle attività di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- dell'esperienza maturata nell'adozione e attuazione del Modello precedente;
- dei risultati emersi dalle verifiche sul Modello della Società.

2. I Destinatari

I soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello sono i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di COSTER GROUP SRL (di seguito, i "Destinatari").

3. La funzione del Modello

COSTER GROUP SRL intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità e al controllo mediante l'implementazione anche integrata con altri sistemi un ordinamento coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello.

Tale Modello ha come obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di COSTER GROUP SRL, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano ad COSTER GROUP SRL di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone



sottoposte alla Direzione o alla Vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;

- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali COSTER GROUP SRL intende attenersi sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

4. Il Modello di COSTER GROUP SRL

Il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

In particolare, la redazione del Modello si è basata su un'attività di risk self assessment articolata nelle seguenti fasi:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso un'analisi della documentazione relativa alla struttura organizzativa e operativa della Società, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate, così come definiti all'interno dell'organigramma;
- individuazione dei processi aziendali e delle attività sensibili alla commissione dei reati operata tramite interviste con il management, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione di tali aspetti; attività che continuerà nel tempo.

Scopo ultimo delle attività sopra descritte è stato quello di definire il Modello articolato in tutte le sue componenti e personalizzato alla realtà aziendale, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

5. La struttura del Modello

Il Modello di COSTER GROUP SRL è formato da:

- una **Parte Generale**, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato per prevenire la commissione dei reati presupposto;
- una **Parte Speciale**, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con l'obiettivo di indicare:



PARTE SPECIALE A

- ✓ i reati previsti nel decreto
- ✓ i criteri e le modalità di valutazione del rischio
- ✓ i modelli comportamentali volti a minimizzare il rischio di reato, i c.d. standard 231

PARTE SPECIALE B

- ✓ le aree sensibili in considerazione della realtà aziendale e dei correlati standard di controllo e la loro mappatura (evidenziata e trattata nella macro tabella ALLEGATO 1) che identifica anche l'ambito in cui potrebbero in astratto essere commessi i reati presupposto di cui al Decreto, le strutture aziendali che presidiano tali attività, la valutazione del grado di rischio - valutato ed evidenziato per le diverse attività sensibili-

6. Il Codice Etico

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.Lgs. 231/2001, la COSTER GROUP SRL ha adottato il Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) della Società.

Il Codice Etico ha lo scopo di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità, di correttezza e di trasparenza, al fine precipuo di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori della Società.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli Organi Sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con il COSTER GROUP SRL.

Il Codice Etico, pertanto, recepisce e formalizza i principi, i valori etico-sociali e le linee guida di comportamento che il Gruppo riconosce come propri e dei quali si esige l'osservanza da parte sia dei propri Organi Sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con esso rapporti.

Il Modello presuppone il rispetto del Codice Etico formando con esso un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, in tutte le sue future riformulazioni, è parte integrante del sistema 231 adottato dalla Società e costituisce il fondamento essenziale del Modello (ALLEGATO 2).

7. L'adozione, l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione ha il potere esclusivo di adottare, modificare ed integrare il Modello.

Il Modello deve essere oggetto di apposito adattamento qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento a fronte di particolari situazioni, quali, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;



- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Nei casi sopra descritti, le modifiche e/o integrazioni del Modello devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuove procedure operative.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione tempestivamente, o quantomeno nella relazione annuale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza delibera in merito al Piano di Attività annuale e il Piano di Monitoraggio attraverso i quali pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo:

- ✓ un calendario degli incontri da svolgere nel corso dell'anno;
- ✓ le attività di vigilanza
- ✓ i test e gli obiettivi
- ✓ i flussi informativi
- ✓ la formazione.

D. L'Organismo di Vigilanza

1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza

In base all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati, se l'organo dirigente ha non solamente implementato un Modello e un Codice Etico, ma ha anche affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (adottato ed efficacemente attuato) e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, appunto, l'Organismo di Vigilanza (di seguito ODV).

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza dello stesso da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di



migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo nominato dalla Società.

2. Requisiti

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi.

Onorabilità

Costituiscono causa di ineleggibilità o di decadenza quale membro dell'Organismo di Vigilanza, non sussistendo il requisito dell'onorabilità:

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

L'eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità ma non incide sull'intervenuta decadenza dalla carica.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Autonomia e indipendenza

Le Linee Guida di Confindustria individuano tra i requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza di COSTER GROUP SRL è dotato nell'esercizio delle sue funzioni di autonomia e indipendenza dagli Organi Societari e dagli altri organismi di controllo interno e dispone di autonomi poteri di spesa – sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato con comunicazione scritta dal Consiglio di Amministrazione, o da soggetto da questo delegato, su proposta dell'ODV stesso – da utilizzare a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.

In ogni caso, l'ODV può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.



Nell'esercizio delle loro funzioni, i membri dell'ODV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi, essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Peraltro, le stesse Linee Guida di Confindustria dispongono che “se l'Organismo di vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente – preferibilmente privi di ruoli operativi – da questi ultimi, non potrà pretendersi una assoluta indipendenza.

Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”.

Professionalità

Il connotato della professionalità deve essere riferito, anche secondo quanto specificato dalle Linee Guida di Confindustria, al “bagaglio di strumenti e tecniche”.

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, “penalistico” necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalla Società.

3. Composizione, nomina e durata

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione di COSTER GROUP SRL sulla base delle proprie valutazioni ha optato per un Organismo di Vigilanza a struttura collegiale composto da soggetti individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

Nella scelta dei componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti al Consiglio di Amministrazione anche grazie ai curricula dei candidati selezionati.

Il Consiglio di Amministrazione nomina e revoca:



- componenti dell'Organismo di Vigilanza;

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che, in sede di nomina, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri.

All'atto dell'accettazione della carica, i membri dell'ODV si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione e a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'ODV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza rimarranno in ogni caso in carica fino a quando il Consiglio di Amministrazione non avrà provveduto, con specifica delibera, alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4. Revoca, cause di sospensione e temporaneo impedimento

La revoca dei membri dell'ODV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;

- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, provvede a dichiarare la sospensione del soggetto (o dei soggetti) nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.



In tali casi, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'ODV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In caso di ODV collegiale, per le deliberazioni dello stesso, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protragga per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'ODV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'ODV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addvenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

5. Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti,



strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

È facoltà dell'Organismo nominare un Segretario, scegliendolo anche al di fuori dei propri componenti e tra le funzioni di COSTER GROUP SRL.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- ✓ disciplinare il proprio funzionamento attraverso l'introduzione di un regolamento delle
- ✓ proprie attività (Regolamento dell'ODV);
- ✓ vigilare sul funzionamento del Modello al fine di prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, degli standard di prevenzione e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- ✓ svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, anche a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello. Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può accedere liberamente presso qualsiasi funzione senza necessità di alcun consenso preventivo per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti; nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'ODV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione; o richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, ai sindaci, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- ✓ suggerire l'aggiornamento del Modello formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- ✓ curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con e verso gli organi sociali;
- ✓ promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, verificandone la frequenza;
- ✓ verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- ✓ segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;



- ✓ verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001.

All'ODV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I componenti dell'ODV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni e devono essere nominati autorizzati al trattamento dei dati personali in ossequio a quanto previsto dal Garante della Privacy (nota prot. 17347 del 12 maggio 2020 Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231).

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

6. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

a. Flussi dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting da parte dell'Organismo di Vigilanza che:

- riporta al Consiglio di Amministrazione, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'ODV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- presenta una relazione scritta, su base periodica almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e al revisore e/o al Collegio Sindacale (ove presente), che deve contenere le seguenti informazioni: la sintesi delle attività svolte nel periodo di riferimento; eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza; le segnalazioni ricevute, le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate; l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello, con contestuale proposta circa la sanzione ritenuta più opportuna nei confronti del responsabile della violazione ovvero della funzione e/o del processo e/o dell'area interessati; l'esito delle conseguenti verifiche effettuate; l'informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto; proposte di integrazioni, correzioni o modifiche del Modello; la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello; la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo;



- fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, ove presente, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

b. Flussi informativi tra Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale, Responsabile del Sistema di gestione integrato e RSPP

Nell'ottica di garantire il migliore funzionamento del sistema di controlli interni alla Società, è importante favorire lo scambio informativo tra gli attori.

Pertanto, il Collegio Sindacale (ove previsto) oltre a ricevere – come sopra esposto – informative da parte dell'Organismo di Vigilanza, provvede anche a trasmetterne a quest'ultimo, nel caso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello, oltre che in merito a ogni fatto o anomalia riscontrati, che rientrino nell'ambito dei processi sensibili ex D. Lgs. 231/2001.

Parimenti, l'Organismo di Vigilanza può giovare dell'esito delle attività di verifica poste in essere dall'RSPP, che abbiano rilevanza e/o comunque impatti ai sensi del Decreto.

c. Flussi verso l'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. 231/01 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In linea generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad ogni circostanza rilevante ai fini della migliore efficacia del Modello e in relazione a ogni dato utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

Per tale ragione, è stato predisposto un prospetto riepilogativo dei Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, che verrà reso disponibile a tutte le funzioni interessate dall'invio delle relative informazioni e a cui si rinvia per il dettaglio delle informazioni.

In particolare, i Responsabili delle funzioni che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza laddove indicato nel prospetto riepilogativo dei Flussi informativi,

i) su base periodica, alle scadenze preventivamente concordate, o su base occasionale, informazioni, dati, notizie, documenti che ricadono nelle attività "sensibili" previste dal Modello della Società, nonché ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo;

ii) quanto dall'OdV formalmente richiesto, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo per lo svolgimento della propria attività.



A titolo esemplificativo, le funzioni individuate, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono comunicare all'OdV, con la necessaria tempestività, ogni informazione riguardante:

- l'emissione e/o l'aggiornamento delle procedure aziendali rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- la modifica dell'operatività aziendale;
- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi (organigrammi, deleghe e procure aziendali);
- le modifiche alla composizione degli organi sociali;
- le relazioni predisposte dalle strutture organizzative aziendali/Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica;
- le contestazioni disciplinari riportanti nominativo, contestazione e sanzione;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento penale a loro carico in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nello svolgimento dell'attività lavorativa, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 che possano coinvolgere la Società e/o i Destinatari del Modello.

Per quanto riguarda le segnalazioni relative alla commissione o alla presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001, nonché ogni violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso (c.d. segnalazioni di Whistleblowing 231), si rinvia al capitolo dedicato.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'ODV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.



Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, sono istituiti i seguenti canali:

- La comunicazione orale ossia colloquio con l'ODV
- La comunicazione mediante apposito link pubblicato sul sito web, Costergroup.it
- Raccomandata senza ricevuta di ritorno indirizzata all'ODV di COSTERGROUP
- Cassetta/urna

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'ODV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'ODV.

d. Whistleblowing

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le “disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (nel seguito la “Legge sul whistleblowing”) che è intervenuta sull’art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 inserendo all’interno dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l’art. 6, a seguito dell’intervento legislativo, disponeva:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i



provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- al comma 2-quater che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Più recentemente, con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019", è stata adottata una nuova disciplina a carattere generale riguardante la protezione delle persone che segnalano, tra l'altro, condotte illecite rilevanti per la disciplina della responsabilità degli enti per reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o violazione del Modello Organizzativo Gestionale previsto dal medesimo decreto.

Tale nuova disciplina, denominata Whistleblowing, sostituisce quella in precedenza prevista dall'art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 2 del D.Lgs. 30 novembre 2017 n. 179, di cui sopra.

Dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 rimane, ma modificato, il comma 2 bis, il quale dispone che il MOG deve prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), ossia il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure del MOG.

La nuova disciplina di Whistleblowing si applica agli enti privati:

- a) che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) o che operano nei settori regolamentati a livello europeo e richiamati nell'apposito allegato al D.Lgs. 24/2023 (es. settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente);
- c) o che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di 50 unità.

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate nel tempo all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e garantire l'efficacia del sistema del whistleblowing, COSTER GROUP SRL ha rafforzato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni del Modello e altro affinché lo stesso consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza definendo un documento normativo (La Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti – ALLEGATO 4), che precisa i canali di segnalazione interna ed esterna, l'organo di gestione di detti canali specificamente formato, il rilascio dell'avviso di ricevimento, il termine trimestrale per esaminare e dare riscontro alle segnalazioni, le tutele, tra cui il divieto di ritorsione, dandone poi adeguata informazione, anche con la pubblicazione sul proprio sito e la comunicazione consultiva alle rappresentanze sindacali.



I destinatari, così, sono resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

E. Il sistema sanzionatorio

1. I principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del sistema 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Costituisce, altresì, violazione del Modello – e presupposto di applicazione di sanzioni - il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalle norme sul whistleblowing a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, nonché il compimento di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Laddove la notizia della possibile violazione giunga all'Organismo di Vigilanza, svolti gli accertamenti che ritiene opportuni, lo stesso formula una proposta in merito all'opportunità di adottare provvedimenti e la comunica al consiglio di amministrazione, che la valuterà in autonomia e, se del caso, attiverà le strutture organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore Dipendenti terziario in vigore, nonché dell'accordo Provinciale (Provincia di Milano) Integrativo al CCNL e del Codice Disciplinare Aziendale, Regolamento interno, Manuale del Dipendente (ALLEGATO 5).

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di COSTER GROUP SRL costituisce sempre illecito disciplinare.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di



tipicità delle sanzioni, nonché dall'art. 13 "Provvedimenti disciplinari" del Manuale del Dipendente, cui si fa ampio riferimento.

I dipendenti di COSTER GROUP SRL sono, quindi, tenuti al rispetto:

- a) dei principi di comportamento previsti dal presente Modello;
- b) del Codice Etico.

Il licenziamento e ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili per danni in cui sia incorso il lavoratore.

2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di COSTER costituisce sempre illecito disciplinare.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

I dipendenti di COSTER sono, quindi, tenuti al rispetto:

- a) dei principi di comportamento previsti dal presente Modello;
- b) del Codice Etico;

Il licenziamento e ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

3. Misure nei confronti del personale non dirigente

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore Dipendenti terziario in vigore, nonché dell'accordo Provinciale (Provincia di Milano) Integrativo al CCNL.

Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa e, in particolare, si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;



- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di ogni altra particolare circostanza che accompagna l'illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle previste dai CCNL vigenti e applicabili ai dipendenti della Società.

4. Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Nella Società trovano applicazione, per i dipendenti dirigenti, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore Dipendenti terziario in vigore, nonché l'accordo Provinciale (Provincia di Milano) Integrativo al CCNL.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto;
- viola le disposizioni del Modello e del Codice Etico.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, COSTER GROUP SRL sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

5. Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione accertata delle disposizioni Modello, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione globalmente inteso, affinché vengano assunte o promosse le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, da parte del Consiglio di Amministrazione globalmente inteso, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, ove presente, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.



In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

6. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con COSTER GROUP SRL per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e del Codice Etico da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

7. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul Whistleblowing

Il D.Lgs. 24/2023 prevede le seguenti misure di tutela dei segnalanti:

a) Riservatezza (art. 12, D.Lgs. 24/2023)

Tutti i soggetti coinvolti a qualunque titolo nella segnalazione o nella gestione della stessa deve mantenere la riservatezza sulle informazioni e l'identità delle persone coinvolte.

Si prevedono poi le seguenti regole a tutela della riservatezza:

- a) le segnalazioni sulle violazioni rientranti all'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 non possono essere utilizzate oltre quanto è necessario per dare seguito alle stesse;
- b) è vietato rivelare l'identità o qualsiasi altra informazione della persona segnalante, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni;
- c) le persone che fungono da organo deputato alla gestione delle segnalazioni devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196;



d) la segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dall'accesso civico di cui agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Sempre ai fini della tutela della riservatezza, nell'ambito dei procedimenti disciplinari che dovessero essere avviati a seguito di segnalazione, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, si stabilisce che la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, nel caso in cui si proceda alla rivelazione dei dati riservati, occorre dare avviso alla persona segnalante, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

b) Divieto di ritorsione (art. 17, D.lg. 24/2023)

Le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione, tale intendendosi “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”, realizzato nelle fattispecie elencate di seguito elencate: licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione; mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; sospensione delle formazioni o qualsiasi restrizione all'accesso alla stessa; note di merito negative o referenze negative; adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; annullamento di una licenza o di un permesso; richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le persone segnalanti che ritengono di aver subito ritorsioni possono comunicarlo ad ANAC, ai fini della protezione prevista dall'art. 19 del D.Lgs.24/2023, che può informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza ovvero l'ODV.



Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione nelle modalità e circostanze di cui all'art. 17 sopra descritte, sono nulli.

Le persone segnalanti che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

c) Limitazioni di responsabilità

Si applicano le limitazioni di responsabilità penale, civile e amministrativa previste dall'art. 20 del D.Lgs. 24/2023.

La tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate. In tale circostanza, il segnalante può incorrere in provvedimenti sanzionatori e potrebbe essere denunciato per i reati di diffamazione e/o calunnia.

F. Il piano di formazione e comunicazione

Come sottolineato dalle Linee Guida Confindustria, l'effettuazione di attività di formazione e informazione del personale costituisce (assieme all'attività di verifica periodica e alla presenza di un apposito sistema disciplinare) uno dei pilastri dell'efficace attuazione del Modello.

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni. A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. n. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- ✓ in fase di eventuale assunzione, la Società promuove nei confronti dei neo assunti l'informativa
- ✓ relativa al Modello e al Codice Etico e viene garantita la possibilità di consultarli per esempio:
- ✓ direttamente in rete in un'area dedicata;



- ✓ in ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete, tale documentazione viene messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali l'affissione nelle bacheche aziendali.

L'attività di formazione coinvolge nel tempo tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

I corsi sono a carattere obbligatorio. La documentazione relativa alle attività di formazione sarà conservata a cura della Società e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti nelle modalità ritenute più opportune, ad esempio tramite pubblicazione dei medesimi sul sito istituzionale.

G. La rappresentanza dell'ente in giudizio

L'art. 39 del Dlgs 231/01 prevede che l'ente partecipi al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

L'ente che intende partecipare al procedimento si costituisce depositando nella cancelleria dell'autorità giudiziaria procedente una dichiarazione contenente a pena di inammissibilità:

- a) la denominazione dell'ente e le generalità del suo legale rappresentante;
- b) il nome ed il cognome del difensore e l'indicazione della procura;
- c) la sottoscrizione del difensore;
- d) la dichiarazione o l'elezione di domicilio.

In tal caso nella società non solo all'amministratore unico ovvero al presidente del consiglio di amministrazione ma anche all'amministratore delegato e all'amministratore cui siano conferiti poteri per determinati affari nei limiti, questi ultimi due, della rispettiva delega, se nominati, è attribuita la rappresentanza legale della società davanti a qualsiasi autorità giudiziaria o amministrativa e nei confronti dei terzi, nonché la rappresentanza in giudizio, con facoltà di agire in qualunque sede e grado di giurisdizione, nominando avvocati e procuratori alle liti e il potere di firma in nome e per conto della società.

Nell'ipotesi in cui, invece, il legale rappresentante fosse ad essere indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente si paleserà una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente; di talché essendo stato nominato un consigliere delegato ovvero un Direttore Generale che può adottare ogni atto necessario alla gestione ordinaria delle attività della società,



prendendo tutti i provvedimenti e compiendo tutti gli atti che si rendessero necessari per motivi di urgenza, pericolo e sicurezza, anche se eccedenti i propri poteri, con obbligo di riferire tempestivamente al c.d.a. o all'a.d., risulterà che la società possa tutelare i propri diritti di difesa provvedendo alla nomina di un difensore da parte di un soggetto specificamente delegato a tale incumbente per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale.