



L'abc della sicurezza aziendale

MOG 231
(ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231)

PARTE GENERALE



DEFINIZIONI

Alta direzione

Persona/Gruppo di persone che guida/guidano e controlla/controllano la società al più alto livello.

Collaboratori, consulenti e terzi

Soggetti diversi dai dipendenti che prestano la propria attività in favore della società quali, per esempio, i prestatori di opera, anche intellettuale, i consulenti e tutti gli altri lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali della società – persone fisiche e/o persone giuridiche – e, comunque, tutti i soggetti, ivi compresi i fornitori, con i quali la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base di apposito accordo contrattuale.

Codice etico

Documento stilato e adottato su base volontaria nell'ambiente professionale, con lo scopo di definire una serie di norme di carattere etico e sociale. Dette norme rappresentano per definizione una serie di principi che stabiliscono le responsabilità etico sociali della società, sia verso l'esterno che verso l'interno della stessa.

Dipendenti

Lavoratori subordinati della società.

D.lgs. 8-6-2001, n. 231

Decreto contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Introduzione alle parti speciali

Documento esplicativo della modalità di valutazione del grado di rischio di commissioni di reati nelle varie attività sensibili presenti all'interno della società.

Mappatura delle aree a rischio

Attività attraverso la quale, nell'ambito della società, sono state individuate le aree a rischio di commissione di reati, seguendo la modalità di valutazione del grado di rischio esplicitata all'interno del documento denominato Introduzione alla parte speciale.

Organi sociali

Organi sociali previsti dal sistema di *governance* adottato dalla società.

Organismo di vigilanza

Organismo al quale spetta il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente MOG 231 e di curare l'aggiornamento.

Parte generale

Documento riportante i postulati teorici della disciplina *ex* d.lgs. 8-6-2001, n. 231, la descrizione del progetto a partire dal quale è stato costruito il MOG 231 e la descrizione della società.

Parti speciali

Documenti riportanti l'attività di *risk assesment* e l'attività di *risk management*.

Procedure

Procedure aziendali adottate dalla società quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal presente MOG 231.

Pubblica amministrazione

Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende e Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi ed associazioni, le Istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i Ministeri, tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le Amministrazioni, le Aziende e gli Enti del servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche amministrazioni, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i membri della commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle comunità europee;
- le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- i membri e gli addetti ad enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i funzionari di Stati esteri;
- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

Reati presupposto

Reati ai quali si applica la disciplina prevista dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231.

Reati non configurabili

Reati presupposto che, alla luce dell'attuale attività propria della società, non sono risultati configurabili nemmeno in astratto.

Regolamento dell'Organismo di vigilanza

Documento attraverso il quale l'Organismo di vigilanza definisce autonomamente la propria operatività e organizzazione. Detto regolamento è espressione e strumento dei principi di autonomia e di indipendenza che caratterizzano l'Organismo di vigilanza.

Sistema disciplinare

Documento contenente le sanzioni previste in caso di violazione delle prescrizioni del presente MOG 231 e del codice etico ai fini della prevenzione dei reati.

Soggetti apicali

Soggetti passati in rassegna dall'art. 5 comma 1 lett. a) d.lgs. 8-6-2001, n. 231.

Soggetti sottoposti all'altrui direzione/vigilanza

Soggetti passati in rassegna dall'art. 5 comma 1 lett. b) d.lgs. 8-6-2001, n. 231.

MOG 231
(ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231)

PARTE GENERALE

SOCIETAS DELINQUERE POTEST

Sistema

Destinatari

Principio di legalità

Reati commessi all'estero

Criteri oggettivi di imputazione

Criteri soggettivi di imputazione

Profilo processuale

Interesse

Vantaggio

Soggetti apicali

MOG 231

Autonomia della responsabilità

Reati

Sanzioni

Sanzione pecuniaria

Responsabilità patrimoniale

Sanzioni interdittive

Commissario giudiziale

Misure cautelari

Inosservanza delle sanzioni interdittive

Confisca

Pubblicazione della sentenza di condanna

Tentativo

Trasformazione, fusione e scissione

Cessione

Estinzione

LA SOCIETÀ INCO INDUSTRIA COLORI S.P.A.

Storia

Attività

Sede

Governo societario

Policy aziendali e sistemi di gestione

IL PRESENTE MOG 231

Ratio

Destinatari

Linee guida

Sistemi di gestione certificati

Progetto MOG 231

Analisi statica della società

Strutturazione delle interviste
Somministrazione delle interviste
Mappatura delle aree a rischio-reato
Gap analysis
Elaborazione delle procedure
Verifica di tenuta delle procedure
Consegna del MOG 231
Adozione del MOG 231
Informazione e formazione

Team
Risk assessment
Gap analysis
Action plan
Struttura
Mappatura delle aree a rischio
Reati non configurabili
Sistema di controlli e presidi preventivi
Gestione delle risorse finanziarie
Principi generali di prevenzione
Adozione e aggiornamenti
Comunicazione
Formazione
Organismo di vigilanza

Statuto dell'Organismo di vigilanza

Whistleblowing

Atto organizzativo

Codice etico
Sistema disciplinare
Iter di applicazione delle sanzioni disciplinari

Organi sociali

Dipendenti

Collaboratori, consulenti e terzi

ALL. 1 – STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

ALL. 2 – ATTO ORGANIZZATIVO

ALL. 3 – PIANO DI FORMAZIONE

SOCIETAS DELINQUERE POTEST

Sistema

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 ha introdotto il principio secondo il quale *societas delinquere potest*.

Formalmente definita amministrativa, la responsabilità che qui ci occupa ha natura penale.

A venire qui in emergenza, infatti, è una responsabilità da delitto, destinata ad essere accertata:

- dal giudice penale;
- nell'ambito di un processo penale;
- sulla base delle garanzie proprie del processo penale,

che comporta l'irrogazione in danno della società di sanzioni gravemente afflittive.

Destinatari

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 si applica:

- alle società:
 - per azioni;
 - a responsabilità limitata;
 - in accomandita per azioni;
 - in nome collettivo;
 - in accomandita semplice;
 - consortili;
- ai consorzi;
- alle cooperative;
- alle associazioni:
 - riconosciute;
 - non riconosciute;
- alle fondazioni;
- agli altri enti pubblici economici.

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231, per converso, non si applica:

- allo Stato;
- agli enti pubblici territoriali;
- agli altri enti pubblici non economici;
- agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Principio di legalità

La società non può essere ritenuta responsabile se la sua responsabilità e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto reato.

Reati commessi all'estero

Premesso che per determinare se un reato sia stato commesso all'estero o meno occorre avere riguardo alla disciplina prevista dall'art. 6 comma 2 c.p., il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 configura la responsabilità della

società in tutti i casi in cui, in relazione al reato commesso all'estero, debba essere punita anche la persona fisica che l'ha commesso *ex art.* 7, 8, 9 e 10 c.p.

Criteri oggettivi di imputazione

Le azioni di coloro che operano in nome e per conto della società sono da ritenere azioni della società stessa.

Di qui, i criteri oggettivi di imputazione:

- dell'interesse;
- del vantaggio.

La società è responsabile per i reati commessi, nel suo interesse/a suo vantaggio, dalle persone che operano in suo nome e per suo conto.

Criteri soggettivi di imputazione

Accanto a detti criteri oggettivi di imputazione si pongono quindi i criteri soggettivi di imputazione.

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231, infatti, afferma che, affinché la società possa essere punita, il reato debba essere stato commesso:

- da soggetti apicali;
- da persone sottoposte all'altrui direzione/vigilanza.

Profilo processuale

Sotto il profilo processuale, distinguere tra soggetti apicali e persone sottoposte all'altrui direzione/vigilanza è importante.

Infatti:

- se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, la società non ne risponde se prova:
 - di avere adottato un efficace MOG 231;
 - che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG 231;
- se il reato è stato commesso da una persona sottoposta all'altrui direzione/vigilanza, la società ne risponde unicamente se il pubblico ministero prova che la commissione del reato si è verificata per inosservanza degli obblighi di direzione/vigilanza.

Interesse

L'interesse è proprio della persona che commette il reato.

Per valutarne la sussistenza, il giudice dovrà mentalmente porsi nel momento dell'azione.

A venire qui in emergenza è un criterio oggettivo di imputazione della responsabilità delle società destinato ad operare *ex ante*.

Vantaggio

Il vantaggio è proprio della società.

Per valutarne la sussistenza, il giudice dovrà mentalmente porsi nel momento del risultato dell'azione.

A venire qui in emergenza è un criterio oggettivo di imputazione della responsabilità delle società destinato ad operare *ex post*.

Soggetti apicali

Per soggetti apicali si intendono:

- gli amministratori:
 - delegati;
 - non delegati;
 - dipendenti;
 - di fatto;
- i componenti del consiglio di gestione e del consiglio di sorveglianza;
- gli institori;
- i direttori generali;
- i soggetti:
 - in capo a cui vi sia stato un trasferimento ovvero vi sia stata una delega di funzioni;
 - che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria e funzionale;
 - destinatari di norme in materia di tutela della salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- i liquidatori.

MOG 231

Si è detto che, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, la società non ne risponde se prova:

- di avere adottato un efficace MOG 231;
- che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG 231.

Per andare esente da responsabilità, la società dovrà altresì provare che:

- il compito di vigilare sul MOG 231 è stato affidato all'Organismo di vigilanza;
- non vi è stata omessa/insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza.

Da quanto precede discende che il MOG 231 ha la duplice finalità di:

- prevenire la commissione di fatti reato;
- limitare la responsabilità della società in chiave sanzionatoria.

La relazione di accompagnamento al d.lgs. 8-6-2001, n. 231, infatti, è chiara nell'affermare che la società risponderà della commissione del reato solo se le potrà essere imputata una colpa organizzativa consistente nella mancata adozione/nel carente funzionamento del MOG 231.

Autonomia della responsabilità

La responsabilità della società, benché dipendente dalla commissione di un reato da parte della persona fisica, è autonoma rispetto a quella propria della stessa.

Stabilisce, infatti, il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 che la responsabilità della società sussiste anche quando:

- l'autore del reato non sia stato identificato/non sia imputabile;
- il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Reati

I reati presupposto della responsabilità delle società sono:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1 d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- reati societari (art. 25 *ter* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1 d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqües* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1 d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- reati ambientali (art. 25 *undecies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* d.lgs. 8-6-2001, n. 231);
- reati transnazionali (art. 10 l. 16-3-2006, n. 146);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 l. 14-1-2013, n. 9);
- i delitti tentati (art. 26 d.lgs. 8-6-2001, n. 231).

Sanzioni

Le sanzioni previste dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231 sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;

- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Dette sanzioni:

- sono connotate da effettività, proporzionalità e dissuasività;
- mirano:
 - ad aggredire il patrimonio aziendale;
 - ad incrinare l'immagine aziendale sul mercato;
 - ad incidere sulla struttura organizzativa aziendale;

- a modificare:
 - l'azione aziendale;
 - i meccanismi decisionali aziendali.

Sanzione pecuniaria

Avendo il legislatore inteso abbracciare l'innovativo modello per quote, il giudice dovrà:

- fissare un numero di quote;
- determinare il valore monetario della singola quota.

Considerando che il numero di quote non può essere inferiore a cento né superiore a mille e che il valore monetario della singola quota oscilla tra un minimo di € 258 ed un massimo di € 1.549, a venire qui in emergenza saranno sanzioni che oscillano tra un minimo di € 25.800 ed un massimo di € 1.549.000.

Responsabilità patrimoniale

Dell'obbligazione avente ad oggetto il pagamento della sanzione pecuniaria risponde unicamente la società con il suo patrimonio e non anche i singoli soci.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono consistere:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione/nella revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- nel divieto di contrattare con la Pubblica amministrazione;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti apicali, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione/vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

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

Commissario giudiziale

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 prevede che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Misure cautelari

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, vale a dire prima della sentenza di condanna.

Da notare, per quel che qui importa, che il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 prevede anche l'applicabilità di misure cautelari reali.

Il giudice, infatti, potrà disporre il sequestro:

- preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;
- conservativo:
 - dei beni mobili/immobili della società;
 - delle somme/delle cose dovute alla società.

Inosservanza delle sanzioni interdittive

Chiunque trasgredisce gli obblighi/i divieti inerenti alle sanzioni interdittive è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

In danno della società nell'interesse o a vantaggio della quale il reato è stato commesso, inoltre, si applicano:

- la sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote;
- la confisca del profitto.

Se la società ha tratto rilevante profitto dal reato, infine, si applicano le sanzioni interdittive diverse da quelle in precedenza irrogate.

Confisca

Conseguenza automatica della sentenza di condanna, la confisca ha ad oggetto il prezzo/il profitto del reato e può essere eseguita su qualsivoglia somma di denaro/bene di proprietà della società che abbia valore equivalente.

Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è sanzione facoltativa che viene irrogata allorché nei confronti della società viene irrogata la sanzione interdittiva.

Tentativo

In caso di delitto tentato, le sanzioni, pecuniarie ed interdittive, sono ridotte da un terzo alla metà, ma la società può andare esente da responsabilità se, volontariamente, impedisce:

- il compimento dell'azione;
- la realizzazione dell'evento.

Trasformazione, fusione e scissione

In caso di:

- trasformazione, resta ferma la responsabilità della società per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione stessa ha avuto effetto;
- fusione, la società che ne risulta risponde dei reati dei quali risultavano responsabili le società partecipanti all'operazione;
- scissione, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui l'operazione ha avuto effetto.

Cessione

L'obbligazione solidale del cessionario di azienda per le sanzioni pecuniarie ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231 sorge nel caso di cessione dell'azienda nell'ambito della cui attività risulti essere stato commesso il reato.

Sono fatti salvi il beneficio della preventiva escussione del cedente e il limite del valore dell'azienda ceduta.

Estinzione

L'estinzione dell'azienda è fattispecie che non risulta disciplinata dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231.

Posto, però, che la liquidazione e la successiva cancellazione della società dal Registro delle imprese conducono all'estinzione dell'azienda, ne conseguirà anche l'estinzione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, nonché la non applicabilità delle sanzioni eventualmente già irrogate.

LA SOCIETÀ INCO INDUSTRIA COLORI S.P.A.

Storia

INCO Industria Colori nasce nel 1987 sulle colline che circondano Pavullo Nel Frignano (Modena), a pochi chilometri da Sassuolo, il più famoso distretto ceramico al mondo, da un'idea di alcuni amici con l'intenzione di concretizzare più di vent'anni di esperienza ceramica in una nuova eccitante sfida.

Il primo lotto di colorante bruno venne prodotto alla fine del 1988, da una piccola muffola, ma non fu che l'inizio di una specializzazione nella produzione di pigmenti inorganici ceramici.

Già nel 1992 la specializzazione si allargò alla produzione di metalli preziosi, comunemente identificati come "lustri da terzo fuoco" in un'ampia gamma cromatica, con grande successo nazionale ed estero.

Sempre nel 1992 il grande successo dei primi anni porta alla nascita della prima sede produttiva estera di Inco in India.

Pochi anni dopo si rende necessario l'ampliamento del sito produttivo italiano, così nel 1997 viene costruito in località Montebonello, sempre nelle colline che circondano Pavullo nel Frignano, il nuovo Headquarter comprendente uffici, centro ricerche, laboratori ed un moderno ed ampio impianto produttivo di pigmenti inorganici, dove ancora oggi risiede.

Un impianto produttivo per la produzione di pigmenti inorganici all'avanguardia, comprendente: diverse muffole e diversi forni rotativi per la calcinazione dei pigmenti, diversi mulini ad aria ed a biglie, diversi miscelatori.

Nel 2005 dal grande successo estero si concretizza la nascita della seconda sede produttiva estera in Russia.

Nel 2009 a seguito della digitalizzazione del settore ceramico, Inco sceglie di evolvere e differenziare i prodotti fino ad allora proposti con lo sviluppo dei primi inchiostri ceramici digitali.

Viene creato un impianto di produzione di inchiostri, un centro di assistenza tecnica e grafica in grado di supportare i clienti nel passaggio di tecnologia.

Impianto produttivo per la produzione di inchiostri ceramici con strumentazioni all'avanguardia, in continua evoluzione, e che attualmente ha una capacità produttiva di oltre 1800 ton/annue.

Negli anni a seguire vengono dislocati impianti distributivi di stoccaggio degli inchiostri ceramici in diversi paesi al mondo: 2012 in India, 2017 in Vietnam, 2018 in Messico.

Ciò con l'obiettivo di fornire prodotti di elevata qualità, just in time ed una assistenza tecnica e grafica specializzata e continuativa.

Inco oggi è una realtà globale in grado di supportare e servire clienti in oltre 35 paesi al mondo e continua a crescere.

Nel 2019 inizia infatti l'ampliamento del Headquarter in Italia che metterà a disposizione una superficie ancora più ampia per l'ampliamento della produzione sia di pigmenti inorganici, che di inchiostri ceramici digitali, oltre che del centro ricerche, dei laboratori e degli uffici amministrativo commerciali.

Attività

Inco propone specialità per la decorazione di ceramiche, nonché pigmenti inorganici per svariati settori applicativi.

Prodotti dalle origini antiche, conosciuti fin dal periodo preistorico e diffusi, nel corso dei secoli, in aree geografiche anche molto lontane tra loro, e che accompagnano la storia dell'evoluzione della civiltà.

Prodotti che abbiamo reso tecnologicamente avanzati, di elevata qualità e che contribuiscono ad arricchire e conferire valore alle produzioni dei nostri clienti.

Inco nasce oltre trent'anni fa nel verde delle colline, a pochi chilometri dal distretto ceramico italiano, e qui si trova tutt'oggi l'*headquarter* ed il centro ricerche aziendale. Siamo molto legati alla nostra terra, abbiamo un profondo rispetto per l'ambiente e molto del nostro lavoro è centrato a sviluppare prodotti che lo preservino.

Fondiamo il nostro lavoro su disciplina, impegno, entusiasmo, passione ed innovazione. Sulla forza e lo sviluppo, prima che dei nostri prodotti, delle nostre competenze.

Sede

La società ha sede legale in Pavullo nel Frignano, alla Via Montebonello, 19/21.

Governo societario

La società ha adottato un sistema di *governance* pluripersonale collegiale.

La società è amministrata da un Consiglio di amministrazione.

La società ha quale organo di controllo il Collegio sindacale.

Policy aziendali e sistemi di gestione

La società, inoltre, dispone di un sistema di gestione della qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015.

Policy aziendali e sistemi di gestione certificati rappresentano parte integrante del presente MOG 231.

IL PRESENTE MOG 231

Ratio

L'adozione di un MOG 231, se, per un verso, permette di dare vita ad un sistema di controllo avente ad oggetto l'agire imprenditoriale, per l'altro verso, consente di fissare e divulgare principi etici in grado di migliorare gli *standard* comportamentali della società.

Il presente MOG 231, dunque, si pone l'obiettivo di (ri)configurare un sistema, strutturato e organico, di procedure organizzative, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione di reati, nonché a rendere maggiormente efficace il sistema di controlli (già) in essere.

In questa ottica, in altre parole, il presente MOG 231 vuole essere fondamentale strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che, Alta Direzione, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, etc., gravitano intorno alla società e che sono, per questo solo, sempre chiamati ad adottare comportamenti corretti, trasparenti ed in linea con i valori etici propri della società stessa.

Destinatari

Destinatari del presente MOG 231 sono:

- i soci;
- l'Alta Direzione;
- i dipendenti [1];
- i collaboratori;
- i consulenti;
- i clienti;
- i fornitori;
- gli appaltatori;
- i subappaltatori;
- i terzi; il componente l'Organismo di vigilanza.

Linee guida

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 prevede che il MOG 231 possa essere costruito a partire da codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

Su queste basi, Confindustria ha definito proprie linee guida che, per quanto non vincolanti, rappresentano un importante strumento di riferimento in vista della corretta costruzione di un MOG 231.

In particolare, dette linee guida risultano tarate sulle seguenti fasi di costruzione:

- identificazione dei rischi potenziali circa la commissione dei reati rilevanti ai sensi del d. lgs. 8-6-2001, n. 231;
- progettazione e implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso adozione di specifici protocolli e procedure. Le componenti più rilevanti di detto sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema disciplinare;

[1] Con contratti di lavoro dipendente, interinale, di collaborazione ovvero a progetto.

- protocolli e procedure;
- *policy* in materia di *Whistleblowing*;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono ispirarsi a principi di:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione di funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal MOG 231;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione dell'Organismo di vigilanza;
- individuazione dei criteri di scelta e la previsione di specifici flussi informativi da e verso detto Organismo di vigilanza.

Sistemi di gestione certificati

Altro importante strumento di riferimento in vista della corretta costruzione di un MOG 231, sotto altro profilo, è certamente rappresentato da quanto è possibile ricavare, a livello di *best practices*, dai sistemi di gestione certificati.

Nel caso di specie, la società ha inteso costruire il proprio MOG 231 anche a partire da quanto è stato possibile ricavare, a livello di *best practices* appunto, dai sistemi di gestione certificati UNI ISO 37301:2021, UNI ISO 37001/2016 e UNI/PdR 125:2022.

Progetto MOG 231

Su queste basi, il progetto che si è realizzato al fine di adattare sistemi e procedure aziendali della società alla situazione normativamente imposta dalla vigente legislazione in materia si è snodato attraverso le seguenti attività.

Analisi statica della società

Questa attività è stata finalizzata ad acquisire le informazioni necessarie per descrivere la società, la sua *mission*, la sua organizzazione e le sue funzioni, nonché per identificarne le procedure [?].

Strutturazione delle interviste

Questa attività è stata finalizzata a redigere le domande attraverso le quali le singole funzioni aziendali hanno potuto descrivere attività e prassi aziendali.

Somministrazione delle interviste

Questa attività è stata finalizzata a acquisire le principali informazioni aventi a oggetto attività e prassi aziendali.

Mappatura delle aree a rischio-reato

Questa attività è stata finalizzata ad individuare le aree aziendali nell'ambito delle quali erano effettivamente presenti rischi di commissione di reati.

[?] Si precisa, per quanto occorrer possa, che la relativa documentazione elettronico-cartacea, archiviata ad opera del *team*, è visionabile da parte dei responsabili di progetto e dell'Organismo di vigilanza.

Gap analysis

Questa attività è stata finalizzata a valutare gli scostamenti tra gli originari assetti aziendali e quelli imposti dalla vigente legislazione in materia.

Elaborazione delle procedure

Questa attività è stata finalizzata a definire chiare dipendenze e interrelazioni gerarchiche, nonché a formalizzare chiare attribuzioni di responsabilità e di compiti.

Verifica di tenuta delle procedure

Questa attività è stata finalizzata a verificare l'effettiva compatibilità delle procedure elaborate con le prassi aziendali in essere.

Consegna del MOG 231

Questa attività è stata finalizzata ad illustrare la parte generale, le parti speciali, il codice etico e il sistema disciplinare dell'adottando MOG 231.

Adozione del MOG 231

Questa attività è stata finalizzata ad adottare formalmente il MOG 231.

Informazione e formazione

Questa attività è stata finalizzata ad informare circa l'intervenuta adozione del MOG 231, nonché a formare circa la sua quotidiana applicazione.

Team

La concreta realizzazione del progetto MOG 231 che qui ci occupa è transitata attraverso la costituzione di un *team* multidisciplinare, coordinato da responsabili [3] di progetto e chiamato a individuare tempi, modalità e logiche operative.

Prima costante verifica dello stato di avanzamento dei lavori, più precisamente, il *team* si è innanzitutto premurato di conoscere la società e di studiarne l'originario assetto organizzativo; ciò anche nell'ottica di poterne correttamente descrivere, in chiave statica [4], le aree e le attività a rischio di commissione di reati, individuando altresì i relativi *process owner*.

Risk assessment

Su queste basi, è stato quindi possibile dare vita ad una vera e propria attività di *risk assessment* finalizzata a verificare il rischio di commissione di reati alla luce della gestione propria di dette aree e di dette attività da parte della società.

Gap analysis

La *gap analysis* alla quale, così impostata la questione, si è dato vita ha permesso di mettere a fuoco criticità [5] a partire dalle quali sono state individuate azioni finalizzate a superare/mitigare le stesse.

Action plan

Dette azioni, per quel che qui importa, sono state compendiate in apposito documento denominato *Action plan*, chiamato a riassumere criticità e relative azioni correttive anche sulla base di una analisi costi-benefici chiamata a fotografare i costi, anche organizzativi, legati alla necessità di superare/mitigare dette criticità e i benefici destinati a derivarne sul piano proprio dell'effettivo rischio di commissione di reati.

[3] Uno esterno alla società, uno interno alla stessa.

[4] C.d. situazione *as is*.

[5] *Gap* appunto.

Su queste basi, il *team* si è quindi premurato di redigere l'adottando MOG 231 avendo cura di calare nell'ambito dello stesso tutte le regole che derivano dalle leggi, dalle buone prassi e dagli strumenti di *soft law* vigenti in materia, sempre filtrando i medesimi attraverso il prisma proprio della specifica realtà aziendale di riferimento e ciò a fini di una effettiva "customerizzazione" del progetto MOG 231 che qui ci occupa.

Struttura
OMISSIS

Mappatura delle aree a rischio
OMISSIS

Reati non configurabili
OMISSIS

Sistema di controlli e presidi preventivi

Al fine di ridurre i rischi di commissione di reati a livelli accettabili, la società ha predisposto controlli e presidi preventivi.

Il sistema di controlli adottato, anche alla luce di quanto suggerito da Confindustria in sede di proprie linee guida, si è snodato attraverso:

- l'adozione di un codice etico;
- l'implementazione di un sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, avente ad oggetto l'attribuzione di responsabilità;
- l'implementazione delle procedure, manuali ed informatiche, finalizzate a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali;
- la separazione di compiti tra coloro che gestiscono attività a rischio di commissione di reati;
- l'assegnazione di poteri, autorizzativi e di firma, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- la comunicazione del presente MOG 231;
- la formazione.

Alla luce di quanto precede, sono state, quindi, formalizzate e redatte:

- le parti speciali del presente MOG 231 relative:
 - alle fattispecie di reato;
 - al codice etico;
 - al sistema disciplinare;
 - allo statuto dell'Organismo di vigilanza;
- i protocolli preventivi predisposti per ciascuna area a rischio di commissione di reati, oggetto di dettagliata analisi nelle procedure operative.

Gestione delle risorse finanziarie

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231, come noto, impone alle società di individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

Vero ciò, la società ha previsto:

- che tutte le operazioni in materia vengano poste in essere mediante esclusivo utilizzo di conti correnti bancari intestati alla società [6];
- che, periodicamente, vengano poste in essere operazioni di verifica aventi ad oggetto saldi e operazioni di cassa;
- che il vertice aziendale definisca i fabbisogni finanziari a medio e lungo termine, le forme e le fonti di copertura, dandone altresì evidenza nell'ambito di specifici *reports*.

Con specifico riferimento ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1 d.lgs. 8-6-2001, n. 231), la società ha inteso prevedere:

- che venga garantita la legittima provenienza e il lecito utilizzo degli strumenti di pagamento diversi dal contante;
- che tutte le operazioni in materia vengano poste in essere mediante l'utilizzo esclusivo di canali e di servizi di pagamento abilitati;
- che vengano periodicamente monitorati tutti gli strumenti di pagamento al fine di garantirne la titolarità.

Principi generali di prevenzione

La società ha condiviso e fatto propri i seguenti principi generali di prevenzione.

Esistono disposizioni aziendali idonee a fornire:

- principi di comportamento;
- modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

I compiti sono segregati.

Il soggetto che autorizza un'attività, conseguentemente, non combacia con quello che esegue la stessa.

I poteri autorizzativi di spesa/di firma sono:

- coerenti con le responsabilità organizzative/gestionali assegnate;
- chiaramente definiti.

Le operazioni inerenti alle attività sensibili sono adeguatamente documentate.

Il processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento delle attività sensibili è verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

[6] Se non per modeste somme di denaro.

Adozione e aggiornamenti

Il presente MOG 231 è stato adottato dall'Alta Direzione della società.

L'Alta Direzione della società e l'Organismo di vigilanza ne dovranno curare gli aggiornamenti che si rendessero necessari in conseguenza di:

- novelle legislative;
- modifiche organizzative/gestionali della società;
- significative violazioni del presente MOG 231.

Comunicazione

Volendo dare efficace attuazione allo stesso, la società ha assicurato la comunicazione del presente MOG 231 e verso l'interno [7] e verso l'esterno [8].

Ciò affinché risultasse chiaro che, in caso di violazioni del presente MOG 231, potranno essere irrogate alla società sanzioni amministrative.

Ciò affinché risultasse chiaro altresì che, in caso di violazioni del presente MOG 231, potranno essere irrogate sanzioni disciplinari alla persona che opera in nome e per conto della stessa.

Deve essere chiaro, infatti, che la società non intende tollerare violazioni del presente MOG 231.

Perché, comunque si imponga la questione, a venire in emergenza, in caso di violazioni del presente MOG 231, sarebbero comportamenti contrari ai principi etici della stessa.

Formazione

Anche per queste ragioni, la società ha voluto somministrare una formazione specifica in materia di MOG 231.

La formazione, più precisamente, è stata somministrata avendo riguardo tanto ai soggetti apicali quanto alle persone sottoposte all'altrui direzione/vigilanza, nonché sulla base dei principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

La formazione, in ogni caso, sarà periodicamente rinnovata.

Ciò al fine di:

- comunicare eventuali novelle legislative;
- comunicare eventuali modifiche organizzative/gestionali della società;
- formare eventuali nuove risorse umane.

All'esito di ogni singola sessione formativa, in ogni caso, i partecipanti alla stessa, se, per un verso, hanno compilato/compileranno il relativo registro presenze, per l'altro verso, sono stati/saranno fatti destinatari di relativo attestato di partecipazione.

[7] *I.e.* verso l'Alta Direzione, i dipendenti e i collaboratori.

[8] *I.e.* verso i soggetti che, pur non rivestendo formalmente la qualifica di dipendente, operano, anche occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi propri della società.

Organismo di vigilanza

Si è detto che, per andare esente da responsabilità, la società dovrà provare, tra l'altro, di avere affidato il compito di vigilare sul presente MOG 231 ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Da quanto precede discende che l'affidamento di detto compito a detto organismo contrassegna presupposto indispensabile affinché la società possa essere esonerata da responsabilità ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231.

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 prevede che il MOG 231 possa essere costruito a partire da codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

In materia di Organismo di vigilanza, come noto, Confindustria ha definito proprie linee guida che, per quanto non vincolanti, rappresentano un importante strumento di riferimento in vista della corretta istituzione dello stesso.

Dette linee guida, infatti, se, per un verso, risultano costruite a partire da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione dell'Organismo di vigilanza, per l'altro verso, dettano i criteri di istituzione di detto organismo, prevedendone altresì specifici flussi informativi [1].

Statuto dell'Organismo di vigilanza

Preso atto di quanto sopra, al fine di istituire correttamente l'Organismo di vigilanza, la società ha inteso redigere l'allegato Statuto dell'Organismo di vigilanza, espressamente prevedendo che:

- l'Organismo di vigilanza sia nominato dall'Alta Direzione;
- l'Organismo di vigilanza abbia struttura monocratica;
- il componente l'Organismo di vigilanza resti in carica tre anni;
- il componente l'Organismo di vigilanza sia rieleggibile.

Nell'occasione, inoltre, la società ha inteso prevedere che costituiscano cause di ineleggibilità/di decadenza del componente l'Organismo di vigilanza:

- le cause di ineleggibilità/di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- la condanna, anche non definitiva, per reati previsti dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
- la condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione;
- la condanna, anche non definitiva, per reati per delitti finanziari;
- la mancata, ingiustificata, partecipazione a due riunioni, anche non consecutive, nell'arco di dodici mesi;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza previsto dall'Atto organizzativo in materia di *whistleblowing*;
- l'esercizio di attività in concorrenza/in conflitto di interessi con quella della società.

Nell'occasione, infine, la società ha inteso prevedere che:

- nelle ipotesi più gravi, l'Alta Direzione possa decidere la sospensione cautelare del componente l'Organismo di vigilanza e la nomina di componente l'Organismo di vigilanza *ad interim*;

[1] Da e verso lo stesso.

- l'Alta Direzione possa revocare il componente l'Organismo di vigilanza in ipotesi di gravi inadempimenti del mandato;
- l'Alta Direzione doti l'Organismo di vigilanza di idoneo *budget* di spesa da destinare alle spese che l'Organismo di vigilanza stesso dovrà sostenere nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'Organismo di vigilanza possa ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità;
- l'Organismo di vigilanza debba redigere ed approvare un proprio regolamento chiamato a autoregolamentarne il funzionamento.

Nel redigere ed approvare detto regolamento, più specificamente, dovranno essere previsti altresì flussi informativi e linee di *reporting* verso l'Alta Direzione.

In particolare, nei confronti della stessa, dovranno essere previste tre linee di *reporting*:

- periodicamente, attraverso una comunicazione scritta avente ad oggetto:
 - le attività di monitoraggio;
 - le eventuali criticità;
 - gli eventuali interventi correttivi/migliorativi [¹⁰];
- annualmente, attraverso una relazione scritta avente ad oggetto:
 - le attività di monitoraggio [¹¹];
 - le risultanze delle attività di monitoraggio;
 - gli eventuali interventi correttivi/migliorativi [¹²];
 - i flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza;
 - i flussi informativi verso l'Alta Direzione;
 - lo stato di aggiornamento del presente MOG 231;
 - le attività necessarie in vista dell'eventuale aggiornamento del presente MOG 231;
- immediatamente, attraverso una comunicazione scritta avente ad oggetto eventuali violazioni del presente MOG 231.

Whistleblowing

Il *whistleblowing* è l'istituto attraverso il quale tutti i soggetti connessi con l'organizzazione aziendale possono segnalare illeciti/violazioni verificatisi nell'ambito della stessa di cui siano stati testimoni.

Atto organizzativo

Affinché ciò fosse concretamente possibile, la società ha adottato un Atto organizzativo, scopo del quale è quello di regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni *ex* d.lgs. 10-3-2023, n. 24 [¹³].

Il riferimento è qui, più precisamente, alle segnalazioni aventi ad oggetto:

- gli illeciti *ex* d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
- le violazioni del presente MOG 231;

[¹⁰] Suggesti.

[¹¹] Annuali.

[¹²] Suggesti.

[¹³] Di recepimento, in Italia, della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

- le violazioni del diritto dell'Unione europea.

Destinatari dell'Atto organizzativo sono:

- i soci;
- gli amministratori;
- i lavoratori ^[14];
- i collaboratori;
- i consulenti.

Destinatari dell'Atto organizzativo, inoltre, sono:

- i facilitatori;
- le persone che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti;
- i colleghi di lavoro che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti.

Destinatari dell'Atto organizzativo, infine, sono le persone giuridiche:

- di proprietà delle persone segnalanti;
- per le quali lavorano le persone segnalanti;
- che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti.

Legittimati a presentare le segnalazioni sono:

- i soci;
- gli amministratori;
- i lavoratori ^[15];
- i collaboratori;
- i consulenti;
- i clienti;
- i fornitori.

Godono delle misure di protezione previste *ex lege*:

- i soci;
- gli amministratori;
- i lavoratori ^[16];
- i collaboratori;
- i consulenti;
- i facilitatori;
- le persone che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti;
- i colleghi di lavoro che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti;
- le persone giuridiche:

[14] Subordinati/autonomi/titolari di rapporto di collaborazione.

[15] Subordinati/autonomi/titolari di rapporto di collaborazione.

[16] Subordinati/autonomi/titolari di rapporto di collaborazione.

- di proprietà delle persone segnalanti;
- per le quali lavorano le persone segnalanti;
- che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti.

Affinché una segnalazione possa essere considerata procedibile, è necessario che:

- la persona segnalante sia legittimata ad effettuare la segnalazione;
- la segnalazione abbia ad oggetto:
 - illeciti *ex* d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
 - violazioni del presente MOG 231;
 - violazioni del diritto dell'Unione europea.

Affinché la segnalazione possa essere considerata ammissibile, è necessario che la stessa contenga:

- le circostanze ^[17];
- le generalità dell'autore della condotta/della violazione ^[18].

Le segnalazioni possono indicare eventuali soggetti in grado di riferire in merito alla condotta/alla violazione.

Le segnalazioni possono contenere eventuali documenti a riprova della fondatezza delle stesse.

Gestore delle segnalazioni è l'Organismo di vigilanza.

All'atto della ricezione della segnalazione, il gestore della stessa dovrà garantire la riservatezza:

- dell'identità della persona segnalante;
- del contenuto della segnalazione.

Ricevuta la segnalazione, il gestore della stessa dovrà:

- rilasciare avviso di ricevimento;
- vagliarne procedibilità e ammissibilità;
- dialogare con la persona segnalante;
- avviare la relativa istruttoria;
- fornire riscontro in merito alla segnalazione.

Nel gestire la relativa istruttoria, il gestore della segnalazione potrà:

- acquisire atti e documenti presso la Pubblica amministrazione/gli uffici aziendali;
- acquisire informazioni presso terze persone.

Nell'ipotesi nella quale il gestore delle segnalazioni coincida con la persona segnalante, la persona segnalata ovvero con una persona coinvolta nella/interessata dalla segnalazione, la segnalazione deve essere indirizzata al responsabile della funzione aziendale Risorse umane della società.

La società ha istituito un canale interno di segnalazione rappresentato da piattaforma *on-line*.

[17] Di tempo e di luogo.

[18] Ovvero, se non conosciute, tutti gli elementi utili per identificare lo stesso.

Detta piattaforma dà la possibilità di effettuare:

- una segnalazione scritta;
- una segnalazione audio ^[19].

Detta piattaforma dà altresì la possibilità di effettuare la segnalazione in sede di incontro diretto con il gestore delle segnalazioni.

Entro sette giorni dalla data di ricezione, il gestore della segnalazione deve rilasciare avviso di ricevimento alla persona segnalante.

Successivamente, il gestore della segnalazione deve vagliare procedibilità e ammissibilità della stessa.

Se la segnalazione non è procedibile e/o non è ammissibile, il gestore della stessa deve disporre l'archiviazione motivata.

Se la segnalazione è procedibile e ammissibile, il gestore della stessa deve avviare la relativa istruttoria ^[20].

Nell'ipotesi nella quale risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, deve essere oscurata ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di altra persona coinvolta nella segnalazione stessa.

All'esito dell'istruttoria:

- se la segnalazione risulta infondata, il gestore della stessa deve disporre l'archiviazione motivata;
- se la segnalazione risulta fondata, il gestore della stessa deve adire l'Alta Direzione.

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento ^[21], il gestore della segnalazione deve riscontrare la persona segnalante.

In questa ottica, il gestore della segnalazione potrà comunicare alla stessa:

- l'archiviazione della segnalazione;
- l'accertamento della fondatezza della segnalazione ^[22].

In alternativa, ove non ancora conclusa, il gestore della segnalazione potrà comunicare alla stessa l'attività svolta e l'attività che intende svolgere.

In questa ipotesi, il gestore della segnalazione dovrà comunicare alla persona segnalante altresì il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

^[19] Tramite sistema di messaggistica vocale.

^[20] Ciò al fine di valutarne la relativa fondatezza.

^[21] Ovvero, in mancanza di detto avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni previsto per detto avviso.

^[22] E la sua trasmissione agli organi interni.

Il gestore delle segnalazioni cura la conservazione delle segnalazioni [23].

La società garantisce la protezione dei dati personali raccolti per le finalità della presente procedura, applicando le misure richieste dall'art. 13 d.lgs. 10-3-2023, n. 24.

Il trattamento dei dati personali è effettuato *ex art.* 6 Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 per l'adempimento degli obblighi di legge previsti dalla disciplina *whistleblowing*.

La società è Titolare del trattamento dei dati.

La società fornitrice della piattaforma informatica *whistleblowing* è stata espressamente individuata quale Responsabile del trattamento dei dati *ex art.* 28 Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016.

Il gestore delle segnalazioni è stato espressamente autorizzato e istruito al trattamento dei dati personali.

Anche gli ulteriori soggetti interni e/o esterni cui il gestore delle segnalazioni decide eventualmente di rivolgersi per l'espletamento dell'istruttoria, sono espressamente autorizzati al trattamento dei dati personali.

La società ha eseguito la valutazione di impatto sulla protezione dei dati [24] *ex art.* 35 Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 per documentare e valutare le misure di sicurezza applicate ai canali di segnalazione.

La valutazione di impatto descrive le modalità adottate per informare gli interessati *ex artt.* 13 e 14 Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016.

La valutazione di impatto documenta i casi in cui è necessario raccogliere il consenso per il trattamento dei dati personali.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

L'apposita informativa sul trattamento dei dati personali viene fornita alla persona segnalante prima che la stessa esegua la segnalazione tanto in caso di segnalazione scritta, quanto in caso di segnalazione audio.

È riconosciuta *ex lege* alla persona segnalante la possibilità di effettuare una segnalazione esterna [25].

La segnalazione esterna potrà essere effettuata se:

- il gestore della segnalazione non ha dato diligente seguito alla stessa;
- vi sono fondati motivi di ritenere che:
 - il gestore della segnalazione possa non dare diligente seguito alla stessa;
 - la segnalazione possa causare ritorsioni;
 - la violazione oggetto di segnalazione costituisca un pericolo imminente/palese per il pubblico interesse.

L'Atto organizzativo è stato approvato dall'Alta Direzione.

[23] Per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a fare data dalla comunicazione dell'esito finale della relativa procedura.

[24] *Data protection impact assessment*.

[25] Indirizzata all'ANAC.

L'Atto organizzativo è stato pubblicato sul sito *internet* aziendale.

L'Atto organizzativo è stato fatto oggetto di formazione.

L'Atto organizzativo è stato notificato mezzo p.e.c. alle organizzazioni sindacali *ex art.* 51 d.lgs. 15-6-2015, n. 81.

Codice etico

Il codice etico che la società ha adottato esprime i principi etici propri della società e che la società stessa intende coltivare nella convinzione che una impresa debba essere valutata per la qualità di prodotti e servizi, ma anche e soprattutto per la capacità di produrre valore e valori.

In questa ottica, il codice etico, se, per un verso, ha inteso fissare *standard* etici di riferimento che reggano e governino condotta e azioni proprie della società, per l'altro verso, ha voluto passare in rassegna i diritti, i doveri e le responsabilità propri della società verso soci, Alta Direzione, dipendenti, collaboratori, consulenti, Pubblica amministrazione, organizzazioni politiche, organizzazioni sindacali, clienti, fornitori, concorrenza, terzi, *media* e componente l'Organismo di vigilanza.

Sempre in questa ottica, se tutti i destinatari di detto codice etico (soci, Alta Direzione, dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori, terzi e componente l'Organismo di vigilanza, etc.), nessuno escluso, dovranno conformare il proprio operato alle prescrizioni ivi contenute, in nessun modo il convincimento di agire nell'interesse/a vantaggio della società potrà giustificare l'adozione di comportamenti contrari alle stesse e/ovvero alle prescrizioni contenute nel presente MOG 231.

Con l'avvertenza, per quel che qui importa, che detto codice non rappresenta, né vuole rappresentare, documento immutabile, potendo sempre essere suscettibile di aggiornamento e di integrazioni in funzione di eventuali mutamenti, interni e/o esterni, della società, nonché delle esperienze proprie della stessa.

Ciò al fine di assicurare piena coerenza tra i valori guida ivi assunti alla stregua di principi fondamentali propri della società e i comportamenti che la stessa deve tenere sulla base di quanto stabilito in detto codice etico.

Nello specifico, la società, se, per un verso, ha inteso tutelare e promuovere i diritti umani, per l'altro verso, è consapevole del fatto che la tutela della personalità individuale, nonché della libertà e dell'incolumità della persona rappresentino valori imprescindibili.

Parimenti, la società ha inteso riconoscere primaria rilevanza alla minore età e, conseguentemente, alla repressione di comportamenti che potrebbero configurare reati di natura sessuale in danno di minori.

È assoluto convincimento della società che le azioni, le operazioni, i contratti, e, più in generale, tutti i comportamenti tenuti da coloro che contribuiscono alla *mission* aziendale debbano essere improntati alla massima integrità, alla massima onestà, alla massima correttezza e alla massima lealtà e che detti valori si debbano tradurre in azioni concrete.

Parimenti, è assoluto convincimento della società che equità e obiettività rappresentino valori che devono guidarne condotta e azioni.

La società crede altresì nella trasparenza, intesa essa alla stregua di quello specifico valore che fa sì che la società si impegni a diffondere informazioni veritiere, complete e comprensibili, in modo da permettere

a chiunque di assumere comportamenti consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la società stessa.

Ma non potrebbe esservi trasparenza se, parallelamente, non vi fossero riservatezza e responsabilità, dovendo la società sempre tutelare, anche da questo punto di vista, i propri *stakeholders* e, soprattutto, volendo la stessa ispirare le proprie azioni a principi di sana e prudente gestione.

Anche in questa ottica, la società ha inteso riservare specifiche attenzioni per le materie della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente e ciò anche attraverso il rispetto delle normative nazionali/internazionali di riferimento.

Sistema disciplinare

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 indica, quale condizione essenziale in vista dell'efficace attuazione del MOG 231, la costruzione di un idoneo sistema disciplinare.

Le sanzioni previste dallo stesso, più precisamente, se, per un verso, devono essere irrogate in caso di violazione delle previsioni del MOG 231, per l'altro verso, devono rispettare i seguenti principi:

- legalità;
- complementarietà;
- tipicità;
- contraddittorio;
- tempestività;
- gradualità;
- pubblicità.

Il sistema disciplinare che qui ci occupa è costruito a partire dalle norme:

- del codice civile;
- della l. 20-5-1970, n. 300;
- del CCNL.

Per quanto riguarda gli amministratori, le sanzioni irrogabili sono ^[26]:

- il richiamo scritto;
- la diffida in ipotesi di:
 - comportamenti non coerenti con il presente MOG 231;
 - violazione delle procedure aziendali;
- decurtazione degli emolumenti in ipotesi di adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
- sospensione per il periodo di tempo ritenuto opportuno ^[27];
- revoca (*ex art. 2383 c.c.*) in ipotesi di:
 - adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231 e tali da causare il rischio di concreta applicazione in danno della società di misure *ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231*;

^[26] Qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità.

^[27] Comunque non superiore a sei mesi.

- violazione del divieto di atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- effettuazione, con colpa grave/dolo, di segnalazioni *whistleblowing* infondate.

Per quanto riguarda i dipendenti, le sanzioni irrogabili sono ^[28]:

- il rimprovero inflitto verbalmente in ipotesi di:
 - violazione delle procedure del presente MOG 231 per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
 - tolleranza di irregolarità di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio per il servizio/per gli interessi della società;
 - inosservanza di doveri/obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio per il servizio/per gli interessi della società;
- il rimprovero inflitto per iscritto in ipotesi di:
 - condotte punibili con rimprovero inflitto verbalmente, ma che, per conseguenze specifiche/a causa di recidiva, presentino maggiore rilevanza ^[29];
 - ripetuta omessa segnalazione/tolleranza da parte di preposti di irregolarità lievi commesse da appartenenti al personale;
- la multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione e la sospensione dal lavoro e dal trattamento economico fino ad un massimo di tre giorni in ipotesi di:
 - inosservanza delle previsioni del MOG 231 con contestuale consumazione di reati alla quale non sia conseguita l'instaurazione di procedimento penale in danno della società;
 - omessa segnalazione/tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali:
 - da esporre la società a situazioni oggettive di grave pericolo;
 - da determinare per la società riflessi negativi;
- il licenziamento per giustificato motivo in ipotesi di:
 - violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare possibili applicazioni in danno della società delle sanzioni previste dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
 - inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
- il licenziamento per giusta causa (*ex art. 2119 c.c.*) in ipotesi di:

^[28] Qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità.

^[29] Violazione reiterata delle previsioni del presente MOG 231, adozione ripetuta di condotte non conformi alle previsioni del MOG 231, etc.).

- palese violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare concrete applicazioni in danno della società delle misure previste dal decreto [30];
- condotte dirette alla commissione di reati previsti dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
- effettuazione, con dolo, di segnalazioni *whistleblowing* infondate.

Per quanto riguarda i collaboratori, i consulenti e i terzi, qualsiasi condotta contrastante con le previsioni del presente MOG 231 potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere.

La società si riserva espressamente la facoltà di proporre domanda di risarcimento qualora da dette condotte siano derivati danni a livello e materiale e di immagine.

Per quanto riguarda il componente l'Organismo di vigilanza, lo stesso è solidalmente responsabile nei confronti della società per i danni derivanti dall'inosservanza:

- degli obblighi di legge;
- degli obblighi di diligenza;
- degli obblighi di riservatezza dell'identità del *whistleblower*.

Condotte negligenti e/o imperite che abbiano causato omesso controllo sull'attuazione e sull'aggiornamento del presente MOG 231 potranno determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere con il componente l'Organismo di vigilanza.

Iter di applicazione delle sanzioni disciplinari

Organi sociali

Assunta la notizia della violazione, l'Organismo di vigilanza informa l'Alta Direzione.

Nell'informare l'Alta Direzione, l'Organismo di vigilanza deve:

- descrivere la condotta;
- indicare:
 - le previsioni del MOG 231 che sono state violate;
 - il soggetto responsabile della/delle violazione/violazioni;
- allegare:
 - gli eventuali documenti comprovanti la/le violazione/violazioni;
 - gli eventuali altri elementi comprovanti la violazione;
- formulare una proposta sanzionatoria.

Ricevuta l'informativa, l'Alta Direzione convoca il soggetto responsabile della/delle violazione/violazioni.

La convocazione deve essere scritta.

[30] Dovendosi ravvisare in dette condotte violazioni dolose di leggi/di regolamenti/di doveri di ufficio che possano arrecare/abbiano arrecato forte pregiudizio alla società/a terzi.

La convocazione deve contenere:

- la descrizione della condotta;
- l'indicazione:
 - delle previsioni del MOG 231 che sono state violate;
 - della data fissata per la riunione;
- l'avviso della facoltà di formulare rilievi scritti/deduzioni scritte a propria difesa ^[31].

Sulla base degli elementi acquisiti nel corso della riunione, l'Alta Direzione:

- archivia il procedimento disciplinare;
- irroga la sanzione prevista.

Dipendenti

Assunta la notizia della violazione, l'Organismo di vigilanza informa l'Alta Direzione.

Nell'informare l'Alta Direzione, l'Organismo di vigilanza deve:

- descrivere la condotta;
- indicare:
 - le previsioni del MOG 231 che sono state violate;
 - il soggetto responsabile della/delle violazione/violazioni;
- allegare:
 - gli eventuali documenti comprovanti la/le violazione/violazioni;
 - gli eventuali altri elementi comprovanti la violazione;
- formulare una proposta sanzionatoria.

Ricevuta l'informativa, l'Alta Direzione contesta l'addebito al dipendente.

Ciò con lettera raccomandata, fissando un termine, non inferiore a cinque giorni, affinché lo stesso possa presentare rilievi scritti/deduzioni scritte a propria difesa.

Sulla base degli elementi così acquisiti, l'Alta Direzione:

- archivia il procedimento disciplinare;
- irroga la sanzione prevista.

In quest'ultimo caso, l'Alta Direzione comunica per iscritto la decisione al dipendente.

Collaboratori, consulenti e terzi

Assunta la notizia della violazione, l'Organismo di vigilanza informa l'Alta Direzione.

Nell'informare l'Alta Direzione, l'Organismo di vigilanza deve:

^[31] Ciò nel termine di cinque giorni decorrente dalla convocazione stessa.

- descrivere la condotta;
- indicare:
 - le previsioni del MOG 231 che sono state violate;
 - il soggetto responsabile della/delle violazione/violazioni;
- allegare:
 - gli eventuali documenti comprovanti la/le violazione/violazioni;
 - gli eventuali altri elementi comprovanti la violazione;
- formulare una proposta sanzionatoria.

Ricevuta l'informativa, l'Alta Direzione:

- decide circa l'adozione da parte della società di una misura tra quelle contrattualmente previste;
- comunica per iscritto la decisione all'interessato.

ALL. 1

MOG 231
(ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231)

STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 prevede che il MOG 231 possa essere costruito a partire da codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

Su queste basi, Confindustria ha definito proprie linee guida che, per quanto non vincolanti, rappresentano un importante strumento di riferimento in vista della corretta istituzione dell'Organismo di vigilanza.

In particolare, per quanto qui di interesse, dette linee guida, se, per un verso, risultano costruite a partire da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione dell'Organismo di vigilanza, per l'altro verso, risultano tarate sulle necessità di individuare i criteri di istituzione di detto organismo, prevedendone altresì specifici flussi informativi ^[32].

Proprio al fine di fare ciò, la società ha inteso redigere il presente Statuto dell'Organismo di vigilanza.

Con l'avvertenza, per quel che qui importa, che, per tutto quanto ivi non previsto, dovrà essere fatto espresso rinvio a d.lgs. 8-6-2001, n. 231, MOG 231 e Regolamento dell'Organismo di vigilanza ^[33].

Nomina

L'Organismo di vigilanza è nominato dall'Alta Direzione.

Struttura

L'Organismo di vigilanza ha struttura monocratica.

Composizione

L'Organismo di vigilanza è composto da un componente.

Durata in carica

Il componente l'Organismo di vigilanza resta in carica tre anni.

Rieleggibilità

Il componente l'Organismo di vigilanza è rieleggibile.

Cause di ineleggibilità/di decadenza

Costituiscano cause di ineleggibilità/di decadenza del componente l'Organismo di vigilanza:

- le cause di ineleggibilità/di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- la condanna, anche non definitiva, per reati previsti dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
- la condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione;
- la condanna, anche non definitiva, per reati per delitti finanziari;
- la mancata, ingiustificata, partecipazione a due riunioni, anche non consecutive, nell'arco di dodici mesi;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza previsto dall'Atto organizzativo in materia di *whistleblowing*;
- l'esercizio di attività in concorrenza/in conflitto di interessi con quella della società.

^[32] Da e verso lo stesso.

^[33] Che l'Organismo di vigilanza stesso dovrà redigere ed approvare per autoregolamentare il proprio funzionamento.

Sospensione cautelare

Nelle ipotesi più gravi, l'Alta Direzione può decidere la sospensione cautelare del componente l'Organismo di vigilanza e la nomina di componente l'Organismo di vigilanza *ad interim*.

Revoca

L'Alta Direzione può revocare il componente l'Organismo di vigilanza in ipotesi di gravi inadempimenti del mandato.

Budget

L'Alta Direzione dota l'Organismo di vigilanza di idoneo *budget* di spesa da destinare alle spese che l'Organismo di vigilanza stesso dovrà sostenere nell'espletamento delle proprie funzioni.

Consulenti esterni

L'Organismo di vigilanza può ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità.

Regolamento

L'Organismo di vigilanza deve redigere ed approvare un proprio regolamento chiamato a autoregolamentarne il funzionamento

Nel redigere ed approvare detto regolamento, più specificamente, l'Organismo di vigilanza deve prevedere flussi informativi e linee di *reporting* verso l'Alta Direzione.

In particolare, nei confronti della stessa, dovranno essere previste tre linee di *reporting*:

- periodicamente, attraverso una comunicazione scritta avente ad oggetto:
 - le attività di monitoraggio;
 - le eventuali criticità;
 - gli eventuali interventi correttivi/migliorativi ^[34];
- annualmente, attraverso una relazione scritta avente ad oggetto:
 - le attività di monitoraggio ^[35];
 - le risultanze delle attività di monitoraggio;
 - gli eventuali interventi correttivi/migliorativi ^[36];
 - i flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza;
 - i flussi informativi verso l'Alta Direzione;
 - lo stato di aggiornamento del presente MOG 231;
 - le attività necessarie in vista dell'eventuale aggiornamento del presente MOG 231;
- immediatamente, attraverso una comunicazione scritta avente ad oggetto eventuali violazioni del presente MOG 231.

Flussi informativi

L'organismo deve essere informato in merito a ogni notizia rilevante in vista dell'applicazione del presente MOG 231 e del suo eventuale aggiornamento.

^[34] Suggesti.

^[35] Annuali.

^[36] Suggesti.

Riservatezza

Il componente l'Organismo di vigilanza assicura la riservatezza in ordine alle informazioni acquisite nell'espletamento delle proprie funzioni.

DEFINIZIONI
SCOPO
DESTINATARI

Persone segnalanti
Altre persone

Persone fisiche
Persone giuridiche

SOGGETTI

Soggetti legittimati
Soggetti protetti

OGGETTO
DIVIETI
PRESUPPOSTI
CONDIZIONI

Soggetti in grado di riferire
Documenti

GESTORE

Soggetti non competenti
Doveri
Poteri
Budget
Conflitto di interessi

CANALE INTERNO

Tutele

GESTIONE
SEGNALAZIONI ANONIME

Successiva identificazione

CONSERVAZIONE
TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI
SEGNALAZIONE ESTERNA
ADOZIONE
PUBBLICITÀ
FORMAZIONE
DISPOSIZIONI FINALI

DEFINIZIONI

Autorità nazionale anticorruzione ^[37]

Autorità amministrativa indipendente la missione istituzionale della quale è rappresentata dalla prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa.

Contesto lavorativo

Attività, lavorative o professionali, attraverso le quali la persona acquisisce informazioni aventi ad oggetto violazioni.

Divulgazione pubblica

Pubblicazione delle informazioni aventi ad oggetto violazioni tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere più persone.

Facilitatore

Persona fisica, operante nell'ambito dello stesso contesto lavorativo, l'assistenza della quale deve essere mantenuta riservata, che assiste la persona segnalante.

Informazioni sulle violazioni

Informazioni riguardanti violazioni commesse o che potrebbero essere commesse nell'ambito dell'organizzazione con la quale la persona segnalante ovvero la persona che sporge denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile intrattiene rapporti giuridicamente rilevanti *ex art. 3 commi 1 o 2 d.lgs. 10-3-2023, n. 24.*

Media annua dei lavoratori

Valore medio degli addetti (elaborazione dati INPS) al 31 dicembre dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali ^[38].

Organismo di vigilanza

Organismo chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG 231, nonché a curarne il relativo aggiornamento.

Persona coinvolta

Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Persona segnalante

Persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica delle informazioni aventi ad oggetto le violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Riscontro

Comunicazione alla persona segnalante delle informazioni aventi ad oggetto il seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

^[37] ANAC.

^[38] «Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura» camerale. V. *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne* – ANAC (delibera ANAC n. 311 – 12-7-2023), 17.

Ritorsione

Qualsiasi comportamento, atto o omissione posti in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero della divulgazione pubblica e che provoca o che può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia un danno ingiusto.

Segnalazione

Comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto le informazioni inerenti alle violazioni.

Segnalazione esterna

Comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto le informazioni inerenti alle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

Segnalazione interna

Comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto le informazioni inerenti alle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

Seguito

Azione intrapresa dal soggetto al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Soggetti del settore privato

Soggetti che:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea *ex* parti I.B e II dell'allegato al d.lgs. 10-3-2023, n. 24, anche se, nell'ultimo anno, non hanno raggiunto la media di cinquanta lavoratori subordinati;
- sono dotati di un MOG 231, anche se, nell'ultimo anno, non hanno raggiunto la media di cinquanta lavoratori subordinati.

Violazioni

Comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società.

SCOPO

Scopo del presente atto organizzativo è regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni ex d.lgs. 10-3-2023, n. 24 ^[39].

Il riferimento è qui alle segnalazioni aventi a oggetto comportamenti, atti o omissioni che ledono:

- l'interesse pubblico;
- l'integrità della società.

DESTINATARI

Persone segnalanti

Destinatari del presente atto organizzativo sono le persone segnalanti.

Il riferimento è qui a:

- soci;
- amministratori;
- lavoratori ^[40];
- collaboratori;
- tirocinanti;
- liberi professionisti;
- consulenti;
- sindaci;
- revisori legali;
- componenti l'Organismo di vigilanza.

Altre persone

Persone fisiche

Destinatari della presente *policy* sono altresì:

- i facilitatori;
- le persone che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti;
- i colleghi di lavoro che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti.

Persone giuridiche

Destinatari della presente *policy* sono infine le persone giuridiche:

- di proprietà delle persone segnalanti;
- per le quali lavorano le persone segnalanti;
- che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti.

^[39] Di recepimento, in Italia, della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

^[40] Subordinati/autonomi/titolari di rapporto di collaborazione.

SOGGETTI

Soggetti legittimati

Legittimati a presentare le segnalazioni sono:

- i soci;
- gli amministratori;
- i lavoratori ^[41];
- i collaboratori;
- i tirocinanti;
- i liberi professionisti;
- i consulenti;
- i sindaci;
- i revisori legali;
- il componente l'Organismo di vigilanza;
- i clienti;
- i fornitori.

Soggetti protetti

Godono delle misure di protezione previste *ex lege*:

- i soci;
- gli amministratori;
- i lavoratori ^[42];
- i collaboratori;
- i tirocinanti;
- i liberi professionisti;
- i consulenti;
- i sindaci;
- i revisori legali;
- il componente l'Organismo di vigilanza;
- i facilitatori;
- le persone che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti;
- i colleghi di lavoro che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti;
- le persone giuridiche:
 - di proprietà delle persone segnalanti;
 - per le quali lavorano le persone segnalanti;
 - che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti.

[41] V. *supra*, nt. n. 4.

[42] V. *supra*, nt. n. 4.

OGGETTO

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

- condotte illecite rilevanti *ex* d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
- violazioni del MOG 231.

DIVIETI

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, le rivendicazioni e le richieste legate a interessi di carattere personale delle persone segnalanti;
- le segnalazioni di violazioni obbligatorie *ex* atti nazionali;
- le segnalazioni di violazioni obbligatorie *ex* atti dell'Unione europea;
- le segnalazioni di violazioni obbligatorie *ex* atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- le segnalazioni in materia di sicurezza nazionale;
- le segnalazioni in materia di appalti inerenti la difesa/la sicurezza nazionale.

PRESUPPOSTI

Affinché la segnalazione possa essere considerata procedibile, è necessario che:

- la persona segnalante sia legittimata a effettuare la segnalazione;
- la segnalazione abbia ad oggetto:
 - condotte illecite rilevanti *ex* d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
 - violazioni del MOG 231.

CONDIZIONI

Affinché la segnalazione possa essere considerata ammissibile, è necessario che la stessa contenga:

- le circostanze ^[43];
- le generalità dell'autore della condotta/della violazione ^[44].

Soggetti in grado di riferire

Le segnalazioni possono indicare eventuali soggetti in grado di riferire in merito alla condotta/alla violazione.

Documenti

Le segnalazioni possono contenere eventuali documenti a riprova della fondatezza delle stesse.

[43] Di tempo e di luogo.

[44] Ovvero, se non conosciute, tutti gli elementi utili per identificare lo stesso.

GESTORE

Gestore delle segnalazioni è l'Organismo di vigilanza.

Soggetti non competenti

Se presentata a soggetto diverso dal gestore della stessa, la segnalazione deve essere trasmessa all'Organismo di vigilanza entro sette giorni dalla data di ricezione della medesima.

Della trasmissione deve essere notiziata la persona segnalante.

Doveri

All'atto della ricezione della segnalazione, il gestore della stessa dovrà garantire la riservatezza:

- dell'identità della persona segnalante;
- del contenuto della segnalazione.

Ricevuta la segnalazione, il gestore della stessa dovrà:

- rilasciare avviso di ricevimento;
- vagliarne procedibilità e ammissibilità;
- dialogare con la persona segnalante;
- avviare la relativa istruttoria;
- fornire riscontro in merito alla segnalazione.

Poteri

Nel gestire la relativa istruttoria, il gestore della segnalazione potrà:

- acquisire atti e documenti presso la Pubblica amministrazione/gli uffici aziendali;
- acquisire informazioni presso terze persone.

Budget

Per garantire l'imparzialità e l'indipendenza proprie del gestore delle segnalazioni nella gestione delle stesse, è assegnato allo stesso *budget* pari ad € 1.500 (millecinquecento/00)

Conflitto di interessi

Nell'ipotesi nella quale il gestore delle segnalazioni coincida con la persona segnalante, la persona segnalata ovvero con una persona coinvolta nella/interessata dalla segnalazione, la segnalazione deve essere indirizzata al responsabile della funzione aziendale Risorse umane ^[45].

[45] In busta chiusa, mediante raccomandata con avviso di ricevimento, all'indirizzo Via Sicilia, 10 – 41053 Maranello (MO).

CANALE INTERNO

La società ha istituito un canale interno di segnalazione rappresentato dalla piattaforma *on-line* ^[46].

Tutele

Le persone segnalanti che intendano mantenere riservata la propria identità, beneficiando altresì delle tutele *ex d.lgs. 10-3-2023, n. 24*, devono specificare quanto sopra all'atto dell'effettuazione della segnalazione.

GESTIONE

Entro sette giorni dalla data di ricezione, il gestore della segnalazione deve rilasciare avviso di ricevimento alla persona segnalante.

Successivamente, il gestore della segnalazione deve vagliare procedibilità e ammissibilità della stessa.

Se la segnalazione non è procedibile e/o non è ammissibile, il gestore della stessa deve disporre l'archiviazione motivata.

Se la segnalazione è procedibile e ammissibile, il gestore della stessa deve avviare la relativa istruttoria ^[47].

Nell'ipotesi nella quale risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, deve essere oscurata ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di altra persona coinvolta nella segnalazione stessa.

All'esito dell'istruttoria:

- se la segnalazione risulta infondata, il gestore della stessa deve disporre l'archiviazione motivata;
- se la segnalazione risulta fondata, il gestore della stessa deve adire gli organi interni.

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento ^[48], il gestore della segnalazione deve riscontrare la persona segnalante.

In questa ottica, il gestore della segnalazione potrà comunicare alla stessa:

- l'archiviazione della segnalazione;
- l'accertamento della fondatezza della segnalazione ^[49].

In alternativa, ove non ancora conclusa, il gestore della segnalazione potrà comunicare alla stessa l'attività svolta e l'attività che intende svolgere.

In questa ipotesi, il gestore della segnalazione dovrà comunicare alla persona segnalante altresì il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

^[46] <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/INCOINDUSTRILACOLORI>.

^[47] Ciò al fine di valutarne la relativa fondatezza.

^[48] Ovvero, in mancanza di detto avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni previsto per detto avviso.

^[49] E la sua trasmissione all'Alta Direzione.

SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità delle persone segnalanti sono considerate anonime.

Se circostanziate, non di meno, le segnalazioni anonime sono:

- equiparate alle segnalazioni ordinarie;
- gestite in conformità a quanto previsto dal presente Atto organizzativo.

Successiva identificazione

In ogni caso, la persona segnalante anonima, successivamente identificata, che abbia comunicato all'ANAC di avere subito ritorsioni, potrà beneficiare della tutela contro eventuali ritorsioni.

CONSERVAZIONE

Il gestore delle segnalazioni cura la conservazione delle segnalazioni ^[50].

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La società garantisce la protezione dei dati personali raccolti per le finalità della presente procedura, applicando le misure richieste dall'art. 13 d.lgs. 10-3-2023, n. 24.

Il trattamento dei dati personali è effettuato *ex art. 6* Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 per l'adempimento degli obblighi di legge previsti dalla disciplina *whistleblowing*.

La società è Titolare del trattamento dei dati.

La società fornitrice della piattaforma informatica *whistleblowing* è stata espressamente individuata quale Responsabile del trattamento dei dati *ex art. 28* Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016.

Il gestore delle segnalazioni è stato espressamente autorizzato e istruito al trattamento dei dati personali.

Anche gli ulteriori soggetti interni e/o esterni cui il gestore delle segnalazioni decide eventualmente di rivolgersi per l'espletamento dell'istruttoria, sono espressamente autorizzati al trattamento dei dati personali.

La società ha eseguito la valutazione di impatto sulla protezione dei dati ^[51] *ex art. 35* Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 per documentare e valutare le misure di sicurezza applicate ai canali di segnalazione.

La valutazione di impatto descrive le modalità adottate per informare gli interessati *ex artt. 13 e 14* Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016.

La valutazione di impatto documenta i casi in cui è necessario raccogliere il consenso per il trattamento dei dati personali.

^[50] Per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a fare data dalla comunicazione dell'esito finale della relativa procedura.

^[51] *Data protection impact assessment*.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

L'apposita informativa sul trattamento dei dati personali viene fornita alla persona segnalante prima che la stessa esegua la segnalazione tanto in caso di segnalazione scritta, quanto in caso di segnalazione audio.

SEGNALAZIONE ESTERNA

È riconosciuta *ex lege* alla persona segnalante la possibilità di effettuare una segnalazione esterna ^[52].

La segnalazione esterna potrà essere effettuata se:

- il gestore della segnalazione non ha dato diligente seguito alla stessa;
- vi sono fondati motivi di ritenere che:
 - il gestore della segnalazione possa non dare diligente seguito alla stessa;
 - la segnalazione possa causare ritorsioni;
 - la violazione oggetto di segnalazione costituisca un pericolo imminente/palese per il pubblico interesse.

ADOZIONE

Il presente Atto organizzativo è stato approvato dall'Alta Direzione.

PUBBLICITÀ

La società dà atto di avere pubblicato il presente Atto organizzativo sul sito *internet* aziendale ^[53].

FORMAZIONE

Il presente Atto organizzativo è fatto oggetto di formazione *ex decreto*.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Atto organizzativo è stato notificato mezzo p.e.c. alle organizzazioni sindacali *ex art. 51 d.lgs. 15-6-2015, n. 81*.

^[52] Indirizzata all'ANAC.

^[53] www.incolours.it.

PIANO DI FORMAZIONE

L'attività di formazione ha avuto a oggetto i seguenti argomenti:

- *Societas delinquere potest*: la responsabilità (para)penale delle società;
- Destinatari;
- Illeciti;
- Imputazione;
- Interesse;
- Vantaggio;
- Soggetti;
- MOG 231;
- Adozione;
- Idoneità;
- Codice etico;
- Sistema disciplinare;
- Formazione;
- Organismo di vigilanza;
- *Whistleblowing*;
- Sanzioni;
- Trasformazione;
- Fusione;
- Scissione;
- Cessione;
- Estinzione.