



“Cosma Group s.r.l. società unipersonale”

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Sommario

1	LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
2	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	6
3	CONTENUTO E FINALITÀ DEL MOGC	7
4	CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI	8
4.1	Ambito soggettivo.....	9
4.2	Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società.....	10
5	LA SOCIETÀ.....	12
5.1	Il contesto operativo.....	12
5.2	Individuazione degli ambiti istituzionali esposti al rischio di eventi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e mappatura dei rischi.....	14
6	STRUTTURA GENERALE DELLA PREVENZIONE	15
7	DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO	16
8	ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI	16
8.1	Composizione e regole	16
8.2	Poteri e funzioni.....	17
8.3	Informativa all’Organismo di Vigilanza	18
8.3.1	Obblighi di informazione.....	18
8.3.2	Segnalazioni di illeciti– c.d. <i>Whistleblowing</i>	19
9	SISTEMA DISCIPLINARE	23
9.1	Sanzioni per i lavoratori subordinati	24
9.2	Misure nei confronti dell’Amministratore Unico e dei soggetti apicali.....	24
9.3	Misure nei confronti dei Fornitori, Clienti e Consulenti	24
9.4	Misure nei confronti della Società di Revisione	25
10	PUBBLICITÀ, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MOGC	25
10.1	La comunicazione ai Soci e ai Dipendenti	25
10.2	La comunicazione ai Clienti e ai Fornitori.....	26
10.3	La formazione.....	26
10.4	Aggiornamento del Modello	26

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

Glossario

Attività sensibili:

Attività, caratterizzanti i processi aziendali, nel cui ambito si potrebbero configurare, in linea di principio, le condizioni o i mezzi per la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Autorità:

Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni locali e nazionali, «Garante della privacy», Agenzia delle Entrate e altre Autorità di vigilanza.

Collaboratori:

Le persone fisiche che svolgono in favore dell'Ente un incarico di collaborazione autonoma coordinata e continuativa o occasionale, a progetto, senza vincolo di collaborazione. Ai fini del Modello, i Collaboratori sono equiparati ai Dipendenti.

Congiunti o Familiari:

I parenti e affini entro il secondo grado, i coniugi, i partner di fatto e i loro parenti o affini entro il secondo grado.

Destinatari:

Soggetti Apicali, Dipendenti e Collaboratori.

Dipendenti:

Soggetti che svolgono in favore dell'Ente una prestazione lavorativa, con contratto a tempo indeterminato o determinato. Nella definizione sono quindi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i dirigenti, i quadri, i funzionari, gli impiegati e gli operai i cui rapporti di lavoro sono regolati da un CCNL.

I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del Decreto.

D.Lgs. n. 231/2001 (o Decreto):

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*».

Ente:

Cosma Group srl a socio unico, d'ora innanzi indicata anche come la Società o Cosma Group.

Incaricato di Pubblico Servizio:

È colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con l'esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

Pubblico ufficiale:

È colui che svolge una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Quanto alla funzione amministrativa, si deve individuare la tipologia dell'attività in concreto esercitata, disciplinata da norme di diritto pubblico e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della P.A. attraverso poteri autoritativi o certificativi.

DVR

Documento di Valutazione dei rischi: documento redatto ai sensi del d.lgs. 81/2008 con lo scopo di effettuare la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e predisporre le adeguate misure di prevenzione e di protezione nonché di programmare le misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Tale documento contiene, inoltre, un insieme di schede che rappresentano i cicli di lavoro, le lavorazioni, le mansioni, l'individuazione dei pericoli e le misure di prevenzione.

Manuale qualità

L'insieme di procedure interne redatte dalla società per organizzare i processi interni e per conformarsi alla gestione organizzativa e produttiva dei clienti della società.

Tale manuale intende rendere la società conforme alle norme di riferimento UNI EN ISO 9001:2015 e alla IATF 16949:2016 e indica le regole cui devono conformarsi i fornitori della società.

Mappatura del rischio

Elenco delle aree/funzioni operative della Società soggette a rischio di commissione dei «reati 231», con graduazione della pericolosità e gravità della condotta.

MOGC:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, co.1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001, di seguito anche il «Modello».

Organismo di Vigilanza:

Organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e di controllo, a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul corretto funzionamento e sull'adeguata osservanza del Modello 231, dotato dei requisiti di cui all'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 e deputato a proporre l'aggiornamento.

Organi sociali:

Gli Organi e i soggetti che li compongono, cui è statutariamente affidata la gestione, l'amministrazione, il controllo e la verifica di andamento della società (Organo amministrativo, Organo di controllo).

Organo di Controllo:

Si intende il Revisore o la società di Revisione.

Protocollo:

Procedura aziendale atta a disciplinare uno specifico processo aziendale.

<i>Dicembre 2024</i> <i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
---	-----------------------	--

Questionario:

Il questionario è il documento iniziale, grazie al quale la società ha raccolto le proprie informazioni essenziali, allo scopo di individuare il perimetro oggettivo e soggettivo di applicazione del D.lgs. n. 231/2001.

Reati:

Illeciti penali richiamati quali reati presupposto dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni.

Sistema Disciplinare:

Insieme delle misure sanzionatorie la cui applicazione è prevista in caso di violazione del Modello 231.

Soggetti Apicali:

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), nonché persone che esercitano di fatto la gestione ed il controllo aziendale (ex D.Lgs. n. 231/2001, art. 5, co. 1, lettera a).

Sottoposti:

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali [ex D.Lgs. n. 231/2001, art. 5, co. 1, lett. b)].

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

1 LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche «MOGC») si compone di una «Parte Generale», di una «Parte Speciale», e di protocolli e allegati che ne costituiscono parte integrante.

In particolare, la «Parte Speciale» individua e descrive i reati potenzialmente commissibili nella realtà aziendale della Società, così come elencati nella mappatura del rischio che ne costituisce un allegato, rappresentando sia le condotte astrattamente commissibili, sia i soggetti che astrattamente possono commetterle, individuando, altresì, i relativi protocolli di prevenzione.

Ciascun protocollo aziendale, anche in fase di implementazione nella fase di stesura di questo Modello, descrive i processi aziendali più importanti ed astrattamente coinvolti nella commissione del reato, sulla base delle aree di rischio individuate nella Mappatura del Rischio.

L'Organismo di Vigilanza potrà liberamente verificare, per ciascuna funzione aziendale e sulla base dei poteri istruttori ad esso attribuiti, quali siano gli strumenti di prevenzione dei reati ed i protocolli adottati, le aree di rischio «reato 231» e quali controlli periodici possano essere, quindi, svolti.

I principi guida dei comportamenti di quanti operano nella Società e di quanti intrattengono relazioni d'affari con la Società sono contenuti nel Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello.

2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 (di seguito il «D.Lgs. n. 231/2001» o il «Decreto») ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti, delle società, delle associazioni e delle persone giuridiche per reati commessi (anche solo sotto la forma del tentativo) nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Tale responsabilità, poiché conseguente alla commissione di un reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge dal paradigma di illecito amministrativo delineato dalla L. n. 689/1981, ed appare come un *tertium genus* nel quale si rinvergono i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo.

In base al Decreto, qualora un soggetto commetta (o tenti di commettere) nell'interesse o a vantaggio di una società un determinato reato, da tale condotta discenderà non solo la responsabilità penale del soggetto che lo ha commesso, ma anche la responsabilità amministrativa della società che ne ha tratto interesse o vantaggio.

Il D.Lgs. n. 231/2001, anche a seguito di numerose e disorganiche novelle legislative, dettaglia i reati alla cui commissione è connessa la responsabilità amministrativa dell'Ente (i c.d. «reati presupposto»). La Società appartiene a quella categoria di enti giuridici che potrebbero incorrere nella responsabilità amministrativa ivi disciplinata.

Cosma Group ha, pertanto, adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto e, dunque, in caso di condotte

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

illecite e alle condizioni stabilite dal Decreto, in grado di fungere da esimente alla responsabilità amministrativa.

Attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, la Società si è dotata di uno strumento di prevenzione contro i «rischi-reato», legati alle condotte illecite che i soggetti c.d. «apicali» (ad esempio i componenti dell'Organo amministrativo o i soggetti con deleghe di funzione, ma in generale tutte le 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, nonché le persone che esercitano di fatto la gestione ed il controllo aziendale) e i soggetti sottoposti alla loro vigilanza (soci lavoratori, dipendenti o altri collaboratori) potrebbero astrattamente porre in essere, comportamenti dai quali potrebbe conseguire, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, una sanzione amministrativa in capo alla persona giuridica.

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Società intende istituire uno strumento di miglioramento della propria organizzazione che possa offrire, nel contempo, l'esimente espressamente disposta dal D.Lgs. n. 231/2001.

3 CONTENUTO E FINALITÀ DEL MOGC

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- fornisce indicazioni sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, che, come più volte premesso, introduce nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità delle società e degli enti, per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti;
- raccoglie e organizza i protocolli di prevenzione e le già esistenti procedure operative della Società, attuando presidi a tutela del rispetto della legge, delle norme interne e delle indicazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza;
- contiene norme e sanzioni idonee a consentire all'Organismo di Vigilanza di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

In particolare, il Modello si propone di:

- infondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito passibile di sanzioni personali e a carico della Società (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato o, comunque, se quest'ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che la Società condanna i comportamenti illeciti, in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi a cui l'Ente intende attenersi nell'espletamento della propria attività aziendale;
- consentire azioni di controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, onde prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento descrive pertanto:

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

- i contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, gli elementi dei reati potenzialmente commissibili nell'ambito dell'attività della Società e i soggetti destinatari;
- l'individuazione e la valutazione delle aree di attività maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati di cui al «catalogo 231», così elaborate all'esito dell'attività di autovalutazione svolta;
- la definizione di misure giudicate idonee, in relazione alla natura, alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, a prevenire, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- i compiti e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- il sistema disciplinare;
- le modalità di pubblicità, diffusione e aggiornamento del Modello.

Il presente documento, infine, si coordina e adotta i precetti, le schede operative e le istruzioni contenute nel:

- manuale della qualità
- DVR.
- mappatura del rischio

e che verranno allegati alla Parte Speciale del presente Modello.

4 CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI

Il D.Lgs. n. 231/2001, nonostante siano trascorsi oltre 20 anni dalla sua approvazione, è tuttora un provvedimento fortemente innovativo per l'ordinamento del nostro Paese, che adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune importanti Convenzioni internazionali e Direttive dell'Unione Europea, superando il tradizionale principio *societas delinquere non potest*.

Con il D.Lgs. n. 231/2001 e le sue successive integrazioni normative (tra le quali, da ultima, la L. 137/2023) – che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame – è diventato legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente e con sanzioni interdittive dei reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da chi opera professionalmente al loro interno. Quando legali rappresentanti, amministratori, dirigenti o anche semplici dipendenti (in alcuni casi persino collaboratori) commettono taluno dei reati previsti dal Decreto, allora per tale illecito può essere chiamata a rispondere anche la società.

Il D.Lgs. n. 231/2001, in caso di commissione dei reati compresi nel «catalogo 231» e al verificarsi di determinate condizioni specificatamente previste dal Decreto, consente di escludere in capo all'Ente la responsabilità amministrativa, con conseguente accertamento della responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha compiuto l'illecito.

L'incolpevole esposizione dell'Ente ai fatti criminosi va comprovata attraverso la dimostrazione giudiziale della funzionalità di un complesso di norme organizzative e di

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

condotta (il cosiddetto «Modello di Organizzazione Gestione e Controllo») idonee a prevenire la commissione degli illeciti.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- descrivere le specifiche ed esistenti procedure e i protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e logistiche, che devono risultare idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- prevedere autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, volti a verificare la corretta applicazione delle procedure esistenti o, più in generale, la funzionalità ed efficacia del MOGC;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello, inoltre, deve:

- essere adottato ed efficacemente attuato;
- essere costantemente aggiornato;
- essere trasmesso a tutti i destinatari, anche mediante modalità informatica, ed essere efficacemente spiegato, con apposita formazione.

4.1 Ambito soggettivo

Sono previsti due diversi tipi di relazioni che «collegano» l'Ente, nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato, e l'autore del reato medesimo. L'art. 5 fa riferimento, al comma 1 lettera a), ai c.d. soggetti in posizione apicale, ovvero *«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»*. Il legislatore richiama, con tale definizione, a titolo esemplificativo, i componenti dell'organo amministrativo, i direttori generali, i dirigenti, i responsabili preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria, oltre che i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente. Il comma 2 lettera b) del medesimo articolo fa, invece, riferimento alle *«persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)»*.

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo all'Ente medesimo.

L'art. 6 del Decreto pone a carico dell'Ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta «apicale». In altre parole, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno della Società, vige a carico di quest'ultima una presunzione di

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

colpevolezza e su di essa grava l'onere di dimostrare l'avvenuta adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la nomina dell'Organismo di Vigilanza, l'efficace esercizio da parte di questo delle funzioni di controllo sue proprie, l'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dell'autore materiale del reato (c.d. *culpa in eligendo*, direttamente riferibile alla Società e conseguente alle scelte organizzative e gestionali di essa).

Diversamente, se il reato è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità della Società sussiste solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli organi dirigenti (c.d. *culpa in vigilando* ascrivibile a coloro che, preposti al controllo, non hanno vigilato affatto o non hanno ben vigilato), che dovrà essere provata dalla pubblica accusa e che è esclusa dalla preventiva adozione di un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Come si vede, in entrambi i casi occorre che la realizzazione di uno dei reati presupposto sia espressione di un deficit di organizzazione e sia quindi «rimproverabile» alla Società, concetto nel quale - come indicato dalla Corte Suprema di Cassazione, Sezione VI penale, n. 36083 del 2009 - «è implicata una forma nuova, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale».

La differenza sta nell'efficacia esimente dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che si presume idoneo a consentire l'impedimento del reato solo con riferimento ai sottoposti: in quest'ultimo caso, infatti, l'assenza di colpe «a monte» nella struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o nella sua attuazione esclude la responsabilità della società; con riferimento, invece, agli apicali, il corretto funzionamento di un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è requisito necessario, ma non sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa della Società, perché l'apicale deve aver eluso fraudolentemente il predetto Modello. La condotta illecita nella quale si sostanzia il reato presupposto della responsabilità amministrativa della Società dev'essere, però, realizzata nell'interesse o a vantaggio di questa.

4.2 Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società

La Sezione III del D.Lgs. n. 231/2001 dettaglia i reati per i quali è configurabile la «responsabilità amministrativa» degli Enti, specificando la misura delle sanzioni previste per ciascuna fattispecie.

Alla data di redazione del presente documento, le categorie di reato richiamate dal Decreto da ritenersi compatibili con l'attività svolta dalla Società sono di seguito descritte:

1. delitti contro la Pubblica Amministrazione;
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. delitti di criminalità organizzata;
4. peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
5. delitti contro l'industria ed il commercio;

6. reati societari;
7. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
8. delitti contro la personalità individuale;
9. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
10. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
11. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
12. delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
13. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
14. reati ambientali;
15. impiego di cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare;
16. reati tributari.
17. contrabbando;
18. delitti di cui al presente elenco nelle forme del tentativo.

Nel dettaglio, i reati astrattamente rilevanti – anche nella forma del tentativo – rispetto alle attività svolte da Cosma Group e dai quali potrebbe avere origine una responsabilità amministrativa della Società sono: malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni, turbata libertà degli incanti; turbata libertà di scelta del contraente, truffa a danno dello Stato o 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 o dell'Unione Europea, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, peculato, corruzione nelle sue diverse forme, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, contraffazione di marchi, delitti contro l'industria e il commercio, reati societari previsti dal codice civile (false comunicazioni sociali, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, aggiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza) delitti in materia di operazioni straordinarie transfrontaliere, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori; delitti in materia di violazione del diritto d'autore, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, reati tributari, contrabbando.

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

Come si avrà modo di apprezzare nelle pagine che seguono e attraverso l'analisi della Parte Speciale e del documento denominato "Mappatura del rischio" ad essa allegato, alcune tipologie di reato contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001 non risultano commissibili nel contesto dell'attività imprenditoriale della Società e, pertanto, tali fattispecie di reato sono state giudicate "*non applicabili*" nella mappatura del rischio. Le singole condotte ed i relativi protocolli preventivi, se adottati e giudicati utili, saranno distintamente trattati nella Parte Speciale.

5 La Società

5.1 Il contesto operativo

Cosma Group è una delle più importanti realtà europee nella produzione di componenti per l'industria dell'elettrodomestico e per il settore *automotive*. Il suo *core business* è rappresentato dallo stampaggio di materie plastiche, dalla produzione e vendita dei relativi stampi, dall'assemblaggio di componenti plastici e dalla lavorazione, smaltatura e commercio di componenti industriali. A queste attività principali si affiancano altre aree d'intervento, tra le quali la produzione e la vendita di resistenze elettriche prevalentemente per uso professionale ed industriale, nonché di piani ad induzione per cottura.

Nel 1980 nasce Cosma srl, dedicata in origine alla produzione di griglie in ghisa e ferro smaltato, destinate al settore *food*. Da allora inizia un processo di continua crescita che porta alla fusione, avvenuta nel 2022, tra Tecnoplast srl, Edilfontana srl e Cosma srl., nonché alla nuova denominazione Cosma Group s.r.l.

Nel corso degli anni e grazie alla continua innovazione di prodotto e di organizzazione, la Società si è articolata in diversi siti produttivi ed ora può contare su tre sedi operative: Porcia, che è anche *head quarter* e sede legale, San Vito al Tagliamento e Prato Carnico. Riunendo le competenze specifiche sviluppate in oltre quarant'anni di esperienza, Cosma Group garantisce un'offerta particolarmente completa e in costante evoluzione dal punto di vista sia della ricerca estetica che delle prestazioni. Alla base di questa realtà dinamica si colloca un progetto imprenditoriale aperto, fondato sulla volontà di cogliere con prontezza le trasformazioni dei mercati di riferimento e anticiparne le esigenze.

Attualmente al vertice dell'organizzazione vi è l'Amministratore Unico, al quale risponde direttamente il Direttore Generale. In staff alla direzione sono presenti l'RSPP e il Sistema di Gestione.

L'organizzazione è poi strutturata per stabilimento.

A Porcia, che produce componenti plastici con processo di stampaggio a iniezione, si individuano le seguenti unità:

- i. Manutenzione
- ii. Produzione
- iii. Officina
- iv. Gestione materiali

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

- v. Pianificazione
- vi. Logistica

A San Vito al Tagliamento, dove è in atto un processo di riconversione industriale che progressivamente porterà dalla lavorazione di griglie in ferro smaltato alla metallizzazione di componenti plastici e all'assiemeaggio di fanali per il settore automotive, sono presenti i reparti di seguito indicati:

- i. Produzione
- ii. Manutenzione
- iii. Pianificazione e Logistica
- iv. Reparto Resistenze

Infine, il *plant* di Prato Carnico, dedicato esclusivamente all'assemblaggio dei fanali per ricambistica, è suddiviso in:

- i. Produzione
- ii. Manutenzione
- iii. Pianificazione e Logistica.

Trasversalmente agli stabilimenti, collocate logisticamente presso la sede legale a Porcia, sono sviluppate in modo centralizzato le seguenti aree:

- I. Amministrazione, Controllo e Finanza e risorse umane
- II. Commerciale
- III. Acquisti
- IV. Sistemi informatici
- V. Qualità
- VI. Ufficio Tecnico

I numeri di Cosma Group raccontano di investimenti in costante crescita e della volontà di offrire al cliente sempre di più in termini di prodotto e servizio. Sono le cifre di una realtà attiva su scala globale, che lavora in *partnership* con alcuni dei maggiori costruttori mondiali di elettrodomestici e con importanti *player* del comparto automobilistico, offrendo non solo la certezza di un solidissimo *know-how*, ma anche la consulenza nello sviluppo di nuove soluzioni.

In ottemperanza a quanto previsto dalla norma IATF 16949:2016, Cosma Group attua, inoltre, una politica di responsabilità sociale d'impresa, in cui rientrano anche le buone pratiche anticorruzione e la creazione di un codice di condotta per i dipendenti al fine di scongiurare eventuali frodi, pericoli o rischi che possano arrecare danno ai clienti, ai collaboratori, agli azionisti, alla comunità e alla reputazione dell'azienda.

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

Al fine di agire con la massima trasparenza e in piena fiducia, Cosma Group ha creato un documento di *quality agreement*, che definisce gli accordi e le modalità da applicare e da rispettare nell'ambito della gestione della qualità tra azienda e fornitore.

Attualmente, l'organizzazione di Cosma Group è descritta nell'organigramma sociale, che esprime i principi di seguito descritti di separazione dei compiti amministrativi, di adeguata autorizzazione e di segregazione delle funzioni.

5.2 Individuazione degli ambiti istituzionali esposti al rischio di eventi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e mappatura dei rischi

Come premesso nei paragrafi che precedono, ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha eseguito, sulla base del proprio organigramma sociale, una mappatura delle funzioni a rischio, cioè di quelle aree/funzioni operative della Società soggette a rischio di commissione dei «reati 231».

A tale scopo:

- sono state raccolte la documentazione e le informazioni che descrivono la struttura, l'articolazione organizzativa e l'operatività della Società, soprattutto con riguardo alle singole funzioni che la compongono e che coprono le diverse aree di attività, anche mediante l'esame del DVR e del Manuale della qualità;
- è stato eseguito un esame sul contesto operativo esterno, ossia il settore economico e l'area geografica in cui opera la Società, con particolare riferimento ai principali clienti e fornitori e sul contesto operativo interno, ovvero la struttura organizzativa e la segmentazione delle funzioni, l'articolazione territoriale e le dimensioni della Società;
- sono stati eseguiti incontri con i responsabili di funzione;
- sono state analizzate le singole realtà operative della Società e valutate le modalità attraverso le quali potrebbero essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- sono stati effettuati sopralluoghi presso la sede legale e le sedi operative al fine di contestualizzare l'analisi dei rischi e misurare concretamente l'esposizione al rischio reato;
- è stato predisposto un questionario volto ad individuare alcune grandezze aziendali riguardanti la dimensione economica della Società (fatturato, immobilizzazioni, crediti verso clienti, capitale sociale, ecc.), la dimensione soggettiva della Società (numero di soci, numero di dipendenti e di collaboratori esterni, articolazione delle cariche sociali), la dimensione oggettiva della Società (numero di sedi, numero di sale e uffici...), l'attività della Società (servizi, dimensioni del mercato, tipologie di rapporti con le Pubbliche Amministrazioni...);
- sono stati intervistati diversi soggetti interni ed esterni (Amministratore Unico, RSPP, Responsabili delle singole funzioni aziendali, Consulente per il sistema informatico) allo scopo di verificare quali fossero le effettive prassi aziendali, le aree di rischio

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

eventualmente non individuate a seguito del questionario, le eventuali pregresse violazioni amministrative e/o penali commesse dalla Società.

All'esito di tale attività di "mappatura del rischio", la Società:

- ha completato un'esauriente ricognizione degli ambiti istituzionali dove è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ha predisposto un'apposita «mappa» delle aree a potenziale «rischio 231» – c.d. "attività sensibili";
- ha valutato l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organizzazione interna, deleghe di responsabilità e poteri di spesa, procedure e principi comportamentali);
- ha raccolto la documentazione esistente, contenente i principi e il sistema dei controlli.

Nella Parte Speciale verranno spiegate le valutazioni delle aree di rischio individuate e riportate nella mappatura in relazione alle singole funzioni aziendali, come di seguito elencate:

- alta direzione;
- direzione commerciale;
- direzione operativa, progetti e qualità;
- acquisti e *supply chain*;
- sistemi informatici;
- amministrazione, controllo, finanza, contabilità e bilancio;
- risorse umane;
- sicurezza e ambiente;
- ufficio tecnico;
- produzione e logistica di ogni singolo stabilimento;

e verranno altresì indicati i protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente (Procedure).

6 STRUTTURA GENERALE DELLA PREVENZIONE

L'attività della Società, come meglio dettagliata nella Parte speciale del Modello, è ispirata ai seguenti principi:

- chiara assunzione di responsabilità, per cui qualsiasi attività svolta dalla singola funzione deve fare riferimento ad una persona che ne detiene la responsabilità;
- separazione dei compiti amministrativi, in base al quale l'autorizzazione ad effettuare un'operazione economica (pagamento o conferma d'ordine) deve essere disposta sotto la responsabilità di persona diversa da chi esegue operativamente l'operazione;
- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni aziendali, in forza del quale il soggetto responsabile della funzione deve possedere adeguate capacità tecniche e preparazione professionale per svolgere la funzione ed eseguire le operazioni più importanti solo a seguito di autorizzazione da parte dei soggetti apicali;

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni, così da effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- segregazione delle funzioni, a tenore del quale il soggetto Responsabile della funzione non può svolgere le proprie funzioni in modo illimitato e svincolato dal controllo di altri soggetti e, anzi, la singola funzione e responsabilità va suddivisa fra diversi soggetti, allo scopo di impedire che un singolo soggetto possa svolgere una completa funzione senza il controllo o la collaborazione di un'altra persona.

La concreta attuazione di tali principi da parte di Cosma Group si traduce nell'adozione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, anche ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. c) del D.Lgs. n. 231/2001.

7 DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

La redazione della presente Parte Generale si è fondata su precedenti documenti aziendali fra cui il Documento di Valutazione dei Rischi ed i relativi allegati, l'Organigramma, il Questionario 231, il Processo di Approvvigionamento e valutazione dei fornitori, la Procedura di gestione Acquisti, la Procedura Ufficio di Amministrazione, Controllo e Finanza, la Politica Qualità Ambiente Salute & Sicurezza Etica Sociale, il Manuale di qualità e le procedure ivi indicate, la Mappatura dei rischi, la Policy Whistleblowing, il Regolamento Privacy e Sicurezza, i Certificati UNI EN ISO 9001 2015 e IATF 16949 2016.

8 ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI

8.1 Composizione e regole

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre i necessari aggiornamenti, è affidato ad un distinto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia, professionalità, onorabilità e indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

La Società ritiene, quindi, di individuare un Organismo di Vigilanza monocratico che sia dotato dei seguenti requisiti:

- indipendenza;
- professionalità;
- conoscenza della storia aziendale e del sistema organizzativo della Società;
- autonomia funzionale.

Nel dettaglio:

- l'Amministratore nomina l'Organismo di Vigilanza, con propria decisione motivata, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale;
- la delibera di nomina determina anche il compenso e la durata;

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

- l'Organismo di Vigilanza può essere revocato solo per giusta causa e laddove egli sia revocato o rinunci all'incarico deve essere tempestivamente sostituito e resta in carica fino all'insediamento del nuovo Organismo;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Amministratore Unico e, laddove le violazioni al MOGC, siano riferibili a tale organo, riferisce alla Società di Revisione e all'Assemblea dei Soci;
- l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito dell'Ente, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti assunti in attuazione del medesimo;
- al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di un autonomo potere di spesa, come stabilito nell'atto di nomina;
- l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa con l'obbligo di chiedere preventiva autorizzazione all'Amministratore;
- l'Organismo di Vigilanza potrà eventualmente essere affiancato ed assistito da consulenti esterni, in grado di apportare precise competenze professionali che possano mancare all'Organismo stesso;
- l'Organismo di Vigilanza, è tenuto all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali è venuto a conoscenza, nell'esercizio delle sue funzioni o attività;
- l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con la struttura organizzativa esistente nella Società;
- all'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e adottare un proprio Regolamento interno, anche al fine di garantire la propria massima autonomia organizzativa e d'azione. Il Regolamento costituisce un documento autonomo e proprio dell'Organismo di Vigilanza.

8.2 Poteri e funzioni

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è titolare di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, a tutto il personale della Società che svolga attività a rischio o alle stesse sovraintenda;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, all'Amministratore o alla Società di Revisione;

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti esterni alla Società ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle attività sensibili;
- può rivolgersi, dopo averne informato l'Amministratore, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- sottopone all'Amministratore le proposte di adozione di procedure sanzionatorie;
- riesamina periodicamente il Modello e ne propone l'aggiornamento;
- conserva i verbali dell'attività di vigilanza per un periodo almeno pari al periodo di prescrizione massimo previsto per i singoli reati.

8.3 Informativa all'Organismo di Vigilanza

8.3.1 Obblighi di informazione

L'Organismo di Vigilanza informa periodicamente l'Amministratore sullo stato del controllo della legalità della Società, riferendo in quale modo si è estrinsecato il controllo eseguito e quali eventuali segnalazioni ha ricevuto. L'Organismo di Vigilanza redige ogni anno, entro la data di approvazione del bilancio, una relazione sull'attività compiuta e la presenta all'Organo Amministrativo e alla Società di Revisione. L'Organismo di Vigilanza, ogni volta che ne ravvisi la necessità, può comunque effettuare segnalazioni all'Organo Amministrativo e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo.

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso. Gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza rappresentano un utile strumento a favore di quest'ultimo per svolgere le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *ex post* delle cause che possono aver consentito il verificarsi di un illecito.

Oltre alle notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello, sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte dell'Amministratore e dei responsabili di funzione le seguenti informazioni / documenti specifici:

- l'avvio di nuovi progetti industriali strategici quali, ad esempio, l'acquisizione di partecipazioni o aziende, lo sviluppo di linee produttive o l'acquisto di macchinari;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- *report* o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali;

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

- la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro;
 - le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
 - altre notizie previste nell’ambito delle procedure operative del Modello (Parte Speciale).
- Ciascun Responsabile interno, inoltre,
- terrà a disposizione dell’Organo di vigilanza l’evidenza dell’applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
 - segnalerà all’Organo di vigilanza ogni situazione che ritenga non conforme alle regole aziendali in materia, o laddove ravvisi una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati di cui alla Parte Speciale del Modello.

Le notizie e le informazioni raccolte sono conservate in apposito registro, a cura dell’Organismo di Vigilanza secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l’integrità e la riservatezza, e non possono essere divulgate a soggetti diversi dall’Autorità Giudiziaria, dall’Amministratore Unico e dalla società di Revisione.

È espressamente vietato, in ogni caso, distruggere, alterare o modificare in tutto o in parte le comunicazioni rivolte all’Organismo di Vigilanza.

I Destinatari del Modello segnalano, con modalità che garantiscano la riservatezza, le eventuali condotte illecite e/o le violazioni del Modello all’Organismo di Vigilanza, il quale sarà comunque tenuto ad impedire eventuali pratiche discriminatorie o ritorsive ai danni del segnalante.

8.3.2 Segnalazioni di illeciti– c.d. *Whistleblowing*

Ai sensi dell’art. 6, co. 2 bis, del D.Lgs. n. 231/01, Cosma Group recepisce la disciplina del *whistleblowing* secondo le novità introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019 e ha adottato la specifica “*Policy Whistleblowing*” aggiornata al 12 dicembre 2023.

Il *whistleblower* è la persona fisica, che segnala condotte illecite, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Per quanto concerne il contesto lavorativo di Cosma Group sono legittimate a segnalare le seguenti persone:

- i dipendenti della Società;
- i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono l’attività presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso i fornitori;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate di fatto.

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

La segnalazione può avvenire quando:

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

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- canale interno;
- canale esterno (gestito da A.N.A.C);
- divulgazioni pubbliche;
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del *whistleblower* in quanto, secondo normativa, in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di specifiche condizioni, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Con riferimento al "canale interno" si precisa che la Società ha attivato un proprio canale interno di segnalazione, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nel dettaglio, il canale di segnalazione interno individuato da Cosma Group per garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante nonché di eventuali terzi citati nella segnalazione e per agevolare il segnalante anche qualora non disponesse di strumenti informatici, prevede la trasmissione della segnalazione per posta all'indirizzo del soggetto esterno al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, utilizzando in tutto tre buste (come suggerito dalle Linee Guida di ANAC e come spiegato dettagliatamente nella *Policy Whistleblowing* cui si rinvia).

Il soggetto esterno individuato da Cosma Group quale gestore del canale di segnalazione interna tenuto all'espletamento delle attività descritte dall'art. 5 del D. Lgs. n. 24/2023 è soggetto autonomo che presenta competenze adeguate allo svolgimento dell'incarico e presso il quale andranno inviate le segnalazioni o le richieste di incontro per effettuare le segnalazioni di persona.

Il sistema di protezione contemplato dal decreto, e al quale Cosma Group si è uniformata, prevede che:

- sia garantita la tutela della riservatezza, in particolare per quanto attiene l'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (a partire dal ricevimento e dall'attività istruttoria svolta dall'Organismo di Vigilanza, che potrebbe richiedere la convocazione del segnalante, e in tutte le fasi del processo). Innanzitutto l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del *whistleblower* è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

segnalante. È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino a conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante;

- sia garantita la protezione dalle ritorsioni. E', infatti, vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata che provochi o possa provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto; la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare ed è sanzionato secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di questo Modello. Le misure di protezione si applicano anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro della persona segnalante del medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. La gestione delle comunicazioni di ritorsioni spetta all'ANAC, mentre la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria, tuttavia le segnalazioni devono essere effettuate nei canali appropriati e seguendo le procedure previste. Una segnalazione impropria o fuori dai canali previsti potrebbe portare a limitazioni nella protezione;
- la segnalazione deve essere fatta in buona fede e basata su informazioni veritiere o, almeno, ritenute ragionevoli; se il segnalatore fornisce informazioni false o non supportate, o agisce con intento doloso, potrebbe essere ritenuto responsabile di diffamazione o calunnia;
- non possono costituire oggetto di segnalazione e di tutela ai sensi del D. Lgs. n.23/2024 le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del soggetto segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro);
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al del D. Lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (ad es. abusi di mercato); le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.
- i comportamenti, atti od omissioni che possono costituire violazioni oggetto di segnalazione sono elencati dall'art. 2 lett. a del D. Lgs. n. 24/2023 e comprendono:
 - Violazioni della normativa nazionale. In tale categoria rientrano
 - gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE;
 - i reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001;

- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D. Lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE;

II. Violazioni della normativa europea. In particolare:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D. Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne costituiscono attuazione, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (ad esempio frodi o corruzione);

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

- che la segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, al fine di consentire la corretta analisi da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni; la segnalazione, pertanto, deve indicare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati; le segnalazioni che non saranno sufficientemente circostanziate verranno archiviate per mancanza degli elementi essenziali;
- il segnalatore deve rispettare gli obblighi di riservatezza relativi alle informazioni aziendali, evitando di divulgare dati sensibili o riservati non strettamente necessari alla segnalazione, diversamente potrebbe commettere illecito disciplinare e incorrere nelle sanzioni previste dal MOGC;
- il datore di lavoro ha il diritto di intraprendere azioni disciplinari qualora la segnalazione fosse infondata, dolosa, o violasse i regolamenti interni; le misure di protezione anti ritorsive si applicano, infatti, se e soltanto se al momento della segnalazione o della denuncia il segnalante o il denunciante avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra quelle regolate dal Decreto *Whistleblowing* e se la segnalazione o la divulgazione pubblica sono state effettuate rispettando le procedure del Decreto stesso. In difetto di tali condizioni le segnalazioni si considerano non rientranti nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e, quindi, non si applica a chi segnala, la tutela prevista, escludendo analogamente la protezione ai soggetti diversi;
- le misure di protezione non si applicano, inoltre, se è accertata, anche nel primo grado di giudizio, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o di

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

diffamazione o la sua responsabilità civile in caso di colpa grave o dolo. In caso di accertamento di tali responsabilità, al *whistleblower* o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

9 SISTEMA DISCIPLINARE

Aspetto essenziale, per l'effettività del Modello e per la sua valenza esimente rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti, è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per i casi di violazione delle regole di condotta e, in generale, dei protocolli e delle procedure interne.

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, infatti, 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 nello stesso.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazioni delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla contestazione dei reati che eventuali condotte possono provocare.

La violazione di una qualsiasi prescrizione, tanto del Codice Etico quanto del Modello 231 adottato dalla Società, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto contrattuale che lega il soggetto all'Ente, e nel caso dell'amministratore anche del rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge e/o dal sistema sanzionatorio e disciplinare appositamente approvato da Cosma Group e qui di seguito riassunto.

Costituiscono, in particolare, illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione dei principi esposti nel Codice Etico;
- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dai protocolli richiamati nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli,
- l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti al controllo delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello, tra cui l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza;
- il mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello, come pure del *whistleblower*, o l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il sistema disciplinare introduce, coerentemente con le tutele assegnate ai lavoratori dal c.d.

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970), uno specifico sistema sanzionatorio, finalizzato a conferire efficacia precettiva alle disposizioni del presente Modello, comprensivo del Codice Etico, in forma modulabile in base alla gravità della violazione ed alla sua volontarietà da parte del trasgressore.

9.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati

L'osservanza delle norme del Modello, composto da Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale, da parte dei lavoratori subordinati integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede e viene pretesa dalla Società, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile.

Pertanto, in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, le condotte tenute dai lavoratori subordinati e risultanti in violazione delle singole regole del presente Modello, possono essere sanzionate con i seguenti provvedimenti:

- biasimo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni 3;
- licenziamento per giusta causa.

Non sarà adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo messo in condizione di essere sentito a sua difesa. La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

9.2 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico e dei soggetti apicali.

Cosma Group considera di cruciale importanza il rispetto del presente Modello da parte dell'organo amministrativo e dei soggetti apicali

Pertanto, a carico dell'organo amministrativo e dei soggetti apicali potranno essere comminate, a seconda della gravità del fatto commesso, sanzioni pecuniarie o disciplinari, fino alla revoca per giusta causa o al licenziamento e fatta salva l'autonoma azione di responsabilità da parte dei soci.

Costituiscono – a titolo esemplificativo - illecito disciplinare rilevante dell'Organo amministrativo e dei soggetti apicali: (i) la mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico; (ii) il mancato rispetto, da parte dello stesso Organo amministrativo o dei soggetti apicali, delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico; (iii) l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma; (iv) l'omessa vigilanza sul rispetto, da parte del personale, delle norme di legge, del Modello e del Codice Etico.

9.3 Misure nei confronti dei Fornitori, Clienti e Consulenti

L'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dei fornitori, dei clienti e dei consulenti esterni integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società.

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

La violazione delle norme del Modello, reso noto alle controparti contrattuali, può costituire, dunque, a seconda della gravità, inadempimento contrattuale e giusta causa di interruzione del rapporto contrattuale con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

9.4 Misure nei confronti della Società di Revisione

L'osservanza del Modello da parte della Società di Revisione integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto sicché l'accertata e definitiva violazione del presente Modello da parte della Società di Revisione può costituire giusta causa nella risoluzione del rapporto contrattuale.

10 PUBBLICITÀ, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MOGC

Il Modello deve ricevere massima diffusione mediante la sua affissione nei locali della Società.

Il Codice Etico e la Parte Generale vengono resi disponibili in formato elettronico sul sito *web* di Cosma Group in modo tale da consentire ai soci, ai dipendenti e ai collaboratori esterni, compreso l'Organismo di Vigilanza, di prenderne visione e di impegnarsi alla loro osservanza.

La Società deve portare il Modello a conoscenza di clienti e fornitori con i mezzi ritenuti di volta in volta più idonei, anche attraverso le modalità di cui al punto precedente.

Per l'efficace attuazione del Modello sono previste periodiche sessioni interne di formazione, al fine di rendere consapevoli i soggetti apicali, i soci e i dipendenti circa i contenuti del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva diffusione del Modello e l'attività di formazione del personale.

10.1 La comunicazione ai Soci e ai Dipendenti

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in Società al momento della sua delibera di approvazione, attraverso comunicazione elettronica (via email) e mediante esposizione in bacheca.

Nel caso di nuove assunzioni, già al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro vengono messi a disposizione, anche in formato elettronico, la Parte Generale del Modello ed il Codice Etico. Una volta perfezionata l'assunzione, la documentazione completa è messa a disposizione del dipendente secondo le modalità di comunicazione sopra descritte.

Attraverso la comunicazione di adozione del Modello rivolta a tutti i dipendenti, già in organico e neo assunti, la Società richiama l'attenzione sul necessario rispetto dei principi e delle prescrizioni in essi contenuti, ricordando che i testi del Codice Etico, della Parte Generale e della Parte Speciale sono consultabili presso la bacheca di Cosma Group, mentre nel sito *web* sono pubblicati Codice Etico e Parte Generale.

L'informazione, implementata da un'adeguata formazione, dovrà essere continua e aggiornata.

Dicembre 2024 Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
---	-----------------------	--

Nel caso di ingresso di nuovi soci viene loro consegnata una copia informativa del Codice Etico, della Parte Generale e della Parte Speciale del MOGC.

10.2 La comunicazione ai Clienti e ai Fornitori

In relazione ai rapporti contrattuali in essere alla data di approvazione del presente documento, è trasmessa autonoma comunicazione con la quale la Società informa i Clienti e i Fornitori dell'adozione del MOGC e del Codice Etico invitandoli alla lettura dei documenti pubblicati sul proprio sito *web* e richiamando la loro attenzione sul necessario rispetto dei principi e delle prescrizioni in essi contenuti.

Per i nuovi rapporti contrattuali, la Società fornisce apposita informativa circa l'adozione e l'attuazione del MOGC e del Codice Etico, con espresso invito a prendere visione dei documenti pubblicati nel sito *web* di Cosma Group e richiamando l'attenzione sul necessario rispetto delle disposizioni e dei principi ivi espressi.

10.3 La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole di condotta è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello e del tipo di rischio dell'area in cui operano, del loro potere di rappresentanza della Società.

10.4 Aggiornamento del Modello

Le modifiche e le integrazioni al presente Modello sono adottate direttamente dalla Società o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Le modifiche sono deliberate dall'Organo amministrativo.

Il Modello è tempestivamente modificato quando intervengono mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenerne l'efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Il Modello 231 è riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e di funzionalità.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare costantemente l'efficacia e l'effettività delle procedure e dei protocolli finalizzati ad impedire la commissione di reati.

La Parte Speciale del MOGC, in particolare, è oggetto di continua manutenzione a cura della funzione aziendale competente.