COLOSIO
PURE EFFICIENCY

Die Casting Machines and Automation

Parte Generale

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

D.Lgs. 231/2001

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	07/04/2025	Prima Emissione	Consiglio di Amministrazione

INDICE

Termini e definizioni 4
PREMESSA 5
1. Il CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 6
1.1 Il Decreto Legislativo n.231/2001 e successive modifiche e integrazioni 6
1.2 I Reati presupposto e le sanzioni 7
1.3 Le Linee Guida 8
2. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA Colosio S.R.L. 10
2.1 Finalità del Modello 10
2.2 Destinatari 10
2.3 Metodologia e attività per la costruzione del Modello 11
2.4 Struttura del Modello 11
2.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello 12
2.6 Elementi del Modello 12
3. ORGANISMO DI VIGILANZA 15
3.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 15
3.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità 16
3.3 Nomina composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza 16
3.4 Revoca dell'incarico 16
3.5 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza 17
3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale 17
3.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza 17
3.8 Normativa in materia segnalazioni di illecito (whistleblowing) 18
3.9 Riservatezza 19

TERMINI E DEFINIZIONI

D.lgs. 231/2001 o Decreto	D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "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" e successive modifiche ed integrazioni.
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo i requisiti del d.lgs. 231/2001.
OdV	Organismo di Vigilanza: organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.
Linee Guida	Documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.lgs. 231/2001.
Risk Assessment	Metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli.
Sistema di controllo interno o SCI	Insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla società allo scopo di prevenire i rischi.
Dipendenti	I soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.
Fornitori	I soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.
Whistleblowing	È l'azione di chi, in un'azienda pubblica o privata, rileva un pericolo, una frode (reale o solo potenziale) o un qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente. Il whistleblower è colui che segnala questo rischio.

PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito Modello), adottato da Colosio S.r.l. (di seguito anche "COLOSIO" o Società) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle regole e dei principi contenuti nel presente Modello è affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Colosio S.r.l. fondata nel 1973, si occupa di produrre la totalità dell'isola di pressofusione, perfettamente integrata e completa di tutti gli accessori d'automazione e esportarli in tutto il mondo.
Le lavorazioni meccaniche e l'assemblaggio sono realizzati all'interno dello stabilimento societario.
Moderne apparecchiature a controllo numerico (torni, alesatrici, etc.) ed il controllo qualità tridimensionale garantiscono ai clienti una qualità del prodotto molto elevata e risposte veloci alle continue richieste del mercato.

1. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 Il Decreto Legislativo n.231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Il decreto legislativo 231/2001 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito anche Decreto), entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, conseguente alla commissione da parte di una persona fisica di un fatto illecito penalmente rilevante (reato).

La responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche o enti, si aggiunge e non si sostituisce alla responsabilità personale di natura penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Gli enti possono, quindi, essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

a) persone fisiche che rivestono funzioni apicali (rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un'unità organizzativa dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
b) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei predetti apicali.

La responsabilità dell'ente è indipendente da quella della persona fisica che ha commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Inoltre, detta responsabilità, viene esclusa nell'ipotesi in cui il soggetto agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il concetto d'**interesse** è strettamente connesso alla finalizzazione del reato: affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire all'ente una utilità economica, senza richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio,** invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Il D.lgs. n. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell'ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione/vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale** (lettera a), la responsabilità dell'ente si presume. L'ente dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso.
Qualora il reato sia stato posto in essere da un **soggetto in posizione subordinata** (lettera b), l'onere probatorio è a carico dell'autorità giudiziaria. L'ente sarà responsabile solo ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello organizzativo deve rispondere, per espressa previsione legislativa (art. 6 D.lgs. 231/2001), alle seguenti prescrizioni:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
e) introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 I Reati presupposto e le sanzioni

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli reati contro la pubblica amministrazione e successivamente è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reato previste dall'ordinamento giuridico italiano ma è circoscritta alle sole fattispecie-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. n. 231/2001.

Quest'ultime, organizzate per categorie, sono le seguenti:

Categoria di reato	**Riferimento normativo**
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Art. 24
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24 bis
Disposizioni di criminalità organizzata	Art. 24 ter
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Art. 25
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25 bis
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25 bis.1
Reati societari	Art. 25 ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25 quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 quater 1
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies
Abusi di mercato	Art. 25 sexies
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25 octies
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25 octies 1
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25 novies

Categoria di reato	Riferimento normativo
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies
Reati ambientali	Art. 25 undecies
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25 duodecies
Razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25 quaterdecies
Reati tributari	Art. 25 quinquiesdecies
Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies
Reati transnazionali	L. 146/2006
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.13 L. 9/2013
Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25 septiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25-duodevicies

L'articolo 9, comma 1, del Decreto individua **le sanzioni** che possono essere comminate all'ente nel caso in cui sia riconosciuto responsabile di uno degli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

1) la sanzione pecuniaria;
2) le sanzioni interdittive;
3) la confisca;
4) la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le **sanzioni interdittive** previste sono:

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

1.3 Le Linee Guida

In forza di quanto espressamente stabilito nel decreto (art. 6 D.lgs. 231/2001 terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Le Linee Guida esplicitano le fasi in cui l'ente dovrebbe articolare un efficace sistema di prevenzione dei rischi di commissione degli illeciti previsti dal decreto.

Le fasi sono le seguenti:

1. **Identificazione dei rischi potenziali:** individuazione delle aree di rischio, settore o processo aziendale nelle quali sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al decreto, mediante:

- *l'inventariazione degli ambiti aziendali di attività* (mappa delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti);
- *l'analisi dei rischi potenziali* (mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio).

2. **Progettazione del sistema di controllo** (cd. "**protocolli"** per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente): predisposizione di un idoneo sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli, mediante:

   - *la valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi* (descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari).

Le componenti di un sistema di controllo preventivo, che devono essere attuate nel Modello, sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo chiaro e formalizzato;
- Sistema autorizzativo con definizione dei poteri di autorizzazione e di firma;
- Procedure operative (manuali o informatiche);
- Comunicazione del personale e sua formazione;
- Sistema di Monitoraggio e reporting.

I principi di controllo che l'ente deve rispettare nella costruzione dell'intera architettura del sistema sono:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".
- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".
- "I controlli devono essere documentati".

3. **Individuazione di un Organismo di Vigilanza,** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

4. **Sistema Disciplinare,** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione.

2. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA COLOSIO S.R.L.

2.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, Colosio S.r.l. si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs.231/2001.

In particolare il Modello si propone le finalità di:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica all'interno della Società, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- sottolineare che tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla Società, in quanto contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo di Gestione e Controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre i principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- nominare l'OdV (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

2.2 Destinatari

Il Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività considerate a rischio (di seguito i "Destinatari" del Modello).

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica instaurati con la Società.

Colosio vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso. La Società si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

2.3 Metodologia e attività per la costruzione del Modello

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto a:

1) identificare e mappare i processi sensibili: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare i reati previsti dal Decreto. Se ne è ricavata una rappresentazione delle aree a rischio e dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;

2) valutare i rischi e il sistema dei controlli preventivo: sulla base della situazione esistente come sopra accertata, si è proceduto a valutare i rischi e successivamente si sono individuate le iniziative necessarie ai fini dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali segnalati dalle Linee Guida di riferimento;

3) definire le procedure e i protocolli, parte integrante del sistema dei controlli in grado di prevenire i rischi: la Società ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

4) progettare e realizzare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: si è inteso in tale fase definire un sistema interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire; tale sistema è composto dal Codice Etico (che fissa le linee di orientamento generali ed i principi cui l'operatività della Società si ispira costantemente) ed un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, specificamente diretto alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

Essenziale, ai fini della concreta applicazione e rispetto del Modello, è l'attività di sensibilizzazione di tutte le strutture e di tutti i livelli aziendali all'osservanza delle regole e delle procedure previste dallo stesso; l'istituzione di un OdV con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

2.4 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono descritti:

- il dettato normativo con un sintetico esame del Decreto e delle Linee Guida fornite da primarie associazioni di categoria (Confindustria);
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare adottato;
- l'attività di comunicazione ed il coinvolgimento e la formazione del personale sul Modello.

Nella Parte Speciale, suddivisa in Sezioni, sono descritti:

- l'elenco delle singole fattispecie di reato appartenenti alla categoria;
- i principi di comportamento adottati dalla Società, ad integrazione dei principi contenuti nel Codice Etico;
- l'elenco dei processi, delle attività sensibili, delle funzioni coinvolte e delle condotte illecite;
- l'indicazione della tipologia di presidi di controllo implementati.

Gli Allegati al Modello sono:

- Allegato n. 1 Codice Etico;
- Allegato n. 2 Sistema Disciplinare;
- Allegato n. 3 Analisi dei Rischi;
- Allegato n. 4 Governance (Procure, deleghe di responsabilità ed eventuali poteri di spesa).

2.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'OdV, e dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di determinare un adeguato budget da destinare all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Il Modello in ogni caso deve essere periodicamente riesaminato al fine di verificarne l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento al fine del mantenimento nel tempo della sua efficacia.

2.6 Elementi del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

A. Codice Etico;
B. Sistema organizzativo;
C. Poteri autorizzativi e di firma;
D. Attori del controllo (governance);
E. Sistema di procedure;
F. Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;
G. Sistema Disciplinare;
H. Formazione e informazione relativamente al Modello e al decreto.

A. Codice Etico

Colosio ha adottato il proprio Codice Etico (Allegato n.1), che costituisce parte integrante del Modello, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire i reati previsti dal D.lgs. n.231/2001.

I destinatari del Codice Etico sono i dipendenti, gli amministratori, i consulenti, i fornitori ed in generale tutti i soggetti che possono svolgere attività per conto di COLOSIO. Il Codice Etico è pertanto applicabile anche ai terzi nei cui confronti il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico è imposto mediante pattuizioni contrattuali.

B. Sistema Organizzativo

La struttura organizzativa di COLOSIO è formalizzata in un organigramma aziendale da cui si individuano i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione organizzativa.

Tale documento è richiamato nel presente Modello, al fine della rappresentazione della struttura organizzativa adottata dalla Società.

C. Poteri autorizzativi e di firma

Il sistema autorizzativo ed i poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

D. Attori del controllo (governance)

COLOSIO adotta una governance a schema tradizionale con la presenza di:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Sindaco.

E. Sistema di procedure

COLOSIO ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema di procedure volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto.

Le Procedure e le Istruzioni operative sono peraltro certificato secondo gli standard internazionali alle seguenti normative:

- **ISO 9001:2015**
- **ISO 14001:2015**
- **ISO 45001:2018**

Le procedure e le istruzioni di sistema sono richiamate nel Modello e ne costituiscono parte integrante.

F. Mappatura delle aree a rischio e dei controlli

La Mappatura dei processi e delle attività sensibili costituisce il presupposto del Modello adottato da COLOSIO.

Nel documento redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati e indicati i protocolli di prevenzione esistenti.

L'attività di aggiornamento della Mappatura è responsabilità del CDA. L'OdV ha il compito di verificarne l'adeguatezza e proporre eventuali integrazioni e aggiornamenti.

G. Sistema Disciplinare

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e di tutti i suoi elementi costitutivi.

COLOSIO ha adottato un Sistema Disciplinare (Allegato n. 2) che costituisce parte integrante del Modello con l'obiettivo di sanzionare in via disciplinare i comportamenti non conformi a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale.

Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti della Società.

I destinatari del Sistema Disciplinare sono i dipendenti, gli amministratori, il sindaco, i consulenti, i fornitori con modalità differenti.

H. Formazione e informazione relativamente al Modello e al Decreto

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, COLOSIO promuove le attività di comunicazione, formazione e informazione del Modello.

La Società, in collaborazione con l'OdV, promuove la realizzazione di un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario, con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Il Modello è comunicato all'Organismo di vigilanza che ne riceve copia autorizzata.

Ai dipendenti della Società, esso è illustrato mediante:

- riunioni informative su finalità e contenuti del modello (espressamente prevista per le funzioni apicali);
- affissione nella bacheca aziendale della Parte Generale del Modello, del Codice Etico e del Sistema Disciplinare;
- consegna a nuovi assunti di un estratto della documentazione da allegare al "set informativo" usualmente fornito al dipendente.

COLOSIO promuove, inoltre, la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante:

- pubblicazione in bacheca aziendale della Parte Generale del Modello, del Codice Etico e del Sistema Disciplinare;
- informativa ai terzi (clienti, fornitori, consulenti, etc.).

Il piano di formazione prevede di attivare due differenti tipologie di formazione:

- la formazione generale, rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica, che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale coinvolto nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto, ai contenuti e alle finalità del Modello e ai compiti e poteri dell'OdV.
La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi, così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione di COLOSIO deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere soggetto competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

La formazione, come peraltro previsto dalle linee guida delle associazioni di categoria, può essere erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme informatiche di apprendimento individuale e a distanza (cosiddetto e-learning).

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.lgs. n. 231/2001, in base a quanto disposto dall' articolo 6, comma 1, prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero dalla responsabilità amministrativa degli enti, la nomina di un organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

COLOSIO, in attuazione del disposto normativo e al fine di completare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, provvede alla nomina di predetto organismo in composizione monocratica.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato mediante uno specifico Regolamento dell'OdV adottato dallo stesso una volta costituito.

Di seguito sono disciplinati i requisiti, i compiti e i flussi informativi da e verso l'OdV.

3.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, in conformità al Decreto e alle Linee Guida delle associazioni di categoria, deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libertà e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari. L'organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi.
- **Indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un soggetto terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale. All'OdV non devono essere attribuiti compiti operativi che potrebbero ripercuotersi su aspetti strategici, operativi e finanziari della Società.
- **Professionalità:** il requisito della professionalità si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, tecniche di revisione, etc oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo.
- **Continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.
- **Onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

3.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 c.c. in relazione al singolo componente dell'OdV;
- l'avvio di indagini nei confronti del singolo componente dell'OdV per reati sanzionati dall'Ordinamento giuridico italiano;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dall'Ordinamento giuridico italiano, del singolo componente dell'OdV.

Il membro dell'OdV, con l'accettazione della nomina, attesta l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità.

Le regole sopra descritte si applicano, anche in caso di successiva nomina di un membro dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il CdA, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, può disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.
Al fine di garantire la maggiore autonomia e indipendenza ai membri dell'OdV, essi non dovranno avere vincoli di parentela con il vertice aziendale né dovranno essere legati alla Società da interessi economici rilevanti o da una qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi.

3.3 Nomina composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, che determina anche il compenso riconosciuto a ciascuno dei membri.

Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione: nel caso di COLOSIO l'OdV è un organo monocratico.

È possibile prevedere l'istituzione di una Segreteria OdV a supporto, per il coordinamento delle attività e la gestione dell'archivio.

La nomina a Organismo di vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva, il CdA provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina e la composizione dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di Vigilanza.

La durata dell'incarico è fissata dal CdA all'atto della nomina ed è rinnovabile con provvedimento del CdA. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore (cosiddetta prorogatio imperii).

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ne disciplina il corretto funzionamento.

3.4 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) compete esclusivamente al CdA.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di uno dei motivi di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione al CdA, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

3.5 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, vigila sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello.

I compiti affidati all'OdV sono:

- Verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello:
  - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- Curare l'aggiornamento del Modello:
  - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).
- Promuovere la comunicazione informazione e formazione sul Modello e il Decreto:
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello presso tutti i destinatari;
- Riscontrare con l'opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dal Consiglio di Amministrazione, qualora connesse o collegate al Modello;
- Riferire periodicamente al CdA in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve alimentare una linea di reporting nei confronti dell'intero Consiglio di Amministrazione. A tal fine, l'Organismo predispone, alle scadenze prestabilite, una relazione di sintesi del suo operato e un piano di attività per il successivo periodo di riferimento.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può, a sua volta, far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti all'attuazione del Modello.

3.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. n.231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per verificare l'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- flussi ad evento: che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;

- flussi periodici: definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;
- segnalazioni: che possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing).

La Società provvede a istituire un'apposita casella di posta elettronica che, in aggiunta a mezzi di comunicazione tradizionali, consenta ai dipendenti di denunciare all'OdV comportamenti non in linea con quelli previsti nel Modello.

3.8 Normativa in materia segnalazioni di illecito (whistleblowing)

Dal 15 luglio 2023 è entrato in vigore il D.lgs. n. 24/2023 che ha dato attuazione alla direttiva Europea n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante "*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" che ha comportato una importante modifica nell'istituto del whistleblowing per le aziende che adottano i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/001.

Il D.lgs. 24/2023 ha infatti abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del D.lgs. 231/01 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: "I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)."

La Società, si ha implementato gestionale dedicato volto a ricevere e gestire le segnalazioni ed ha inoltre predisposto procedura dedicata, allegata al Modello, messa a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla stessa.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello;
- altre violazione di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.lgs. 24/23. Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:
- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

È compito dell'OdV procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche, in conformità alla procedura adottata dalla Società. Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione.

3.9 Riservatezza

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti al suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. e Regolamento Europeo n. 679/2016).