

MOG
2 3 1

DEFINIZIONI

AMMINISTRATORI

Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, d'amministrazione o di direzione della società o d'una sua unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.

CONSULENTI, COLLABORATORI E TERZI

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

CODICE ETICO

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

DIPENDENTI

Lavoratori subordinati della società, compresi i dirigenti.

D.LGS. 8-6-2001, N. 231

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

INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI

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

MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

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

ORGANI SOCIALI

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

ORGANISMO DI VIGILANZA

Organismo a cui spetta il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente MOG 231, nonché di curarne il relativo aggiornamento ex decreto.

PARTE GENERALE

Documento riportante i postulati teorici della disciplina ex decreto, la descrizione del progetto di detto MOG 231 e la descrizione della società.

PARTI SPECIALI

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

PROCEDURE

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

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole d'ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende e amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale, l'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), l'autorità per l'energia elettrica e il gas e le agenzie, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e / o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

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

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito d'altri stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

REATI-PRESUPPOSTO

Reati ai quali si applica la disciplina prevista dal decreto.

REATI NON CONFIGURABILI

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

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

SISTEMA DISCIPLINARE

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

SOGGETTI APICALI

Soggetti passati in rassegna dall'art. 5 comma 1 lett. a) decreto.

SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE/VIGILANZA

Soggetti passati in rassegna dall'art. 5 comma 1 lett. b) decreto.

iungo

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

PARTE GENERALE

SOCIETAS DELINQUERE POTEST

SISTEMA
 DESTINATARI
 PRINCIPIO DI LEGALITÀ
 REATI COMMESSI ALL'ESTERO
 CRITERI OGGETTIVI D'IMPUTAZIONE
 CRITERI SOGGETTIVI D'IMPUTAZIONE
 PROFILO PROCESSUALE
 INTERESSE
 VANTAGGIO
 SOGGETTI APICALI
 MOG 231
 AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ
 REATI
 SANZIONI
 SANZIONE PECUNIARIA
 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE
 SANZIONI INTERDITTIVE
 COMMISSARIO GIUDIZIALE
 MISURE CAUTELARI
 INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE
 CONFISCA
 PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA
 TENTATIVO
 TRASFORMAZIONE, FUSIONE E SCISSIONE
 CESSIONE
 ESTINZIONE
 LINEE-GUIDA

LA SOCIETÀ IUNGO S.P.A.

STORIA
 SEDE
 GOVERNO SOCIETARIO
 PROSPETTI GRAFICI DELL'ORGANIZZAZIONE

ORGANIGRAMMA
 FUNZIONIGRAMMA

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE (SGPG)

IL PRESENTE MOG 231

RATIO
 PROGETTO MOG 231
 TEAM
 STRUTTURA
 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO
 REATI NON CONFIGURABILI
 SISTEMA DI CONTROLLI E PRESIDII PREVENTIVI
 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE
 PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE
 L'ARCIPELAGO DELLA COMPLIANCE AZIENDALE

TRAVEL SECURITY. LAVORO AUTONOMO E DIPENDENTE

ADOZIONE E AGGIORNAMENTI
 COMUNICAZIONE
 FORMAZIONE
 ORGANISMO DI VIGILANZA
 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA
 FLUSSI INFORMATIVI E REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI
 WHISTLEBLOWING

ATTO ORGANIZZATIVO

CODICE ETICO
 SISTEMA DISCIPLINARE
 ITER D'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

ORGANI SOCIALI

DIPENDENTI
COLLABORATORI, CONSULENTI E TERZI

ALL. 1 – ATTO ORGANIZZATIVO

ALL. 2 – PIANO DI FORMAZIONE

SOCIETAS DELINQUERE POTEST

SISTEMA

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 ⁽¹⁾ ha introdotto il principio secondo il quale *societas delinquere potest*.

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

A venire qui in emergenza, infatti, è una responsabilità:

- da delitto;
- destinata a essere accertata:
 - da parte del giudice penale;
 - nell'ambito d'un processo penale;
 - sulla base delle garanzie proprie di detto processo;
- che comporta l'irrogazione in danno delle società di sanzioni gravemente afflittive.

DESTINATARI

Il decreto s'applica:

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

Esso, per converso, non s'applica:

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

PRINCIPIO DI LEGALITÀ

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

REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Premesso che per determinare se un reato sia stato commesso all'estero o meno occorre avere riguardo alla disciplina prevista dall'art. 6 comma 2 c.p., il decreto configura la responsabilità della società in tutti i casi in cui, in relazione al reato commesso all'estero, debba essere punita anche la persona fisica che l'ha commesso ex art. 7, 8, 9 e 10 c.p.

CRITERI OGGETTIVI D'IMPUTAZIONE

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

Di qui, i criteri oggettivi d'imputazione:

- dell'interesse;
- del vantaggio.

(1) D'ora innanzi decreto.

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

CRITERI SOGGETTIVI D'IMPUTAZIONE

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

Il decreto, infatti, afferma che il reato deve essere stato commesso:

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

PROFILO PROCESSUALE

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

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

INTERESSE

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

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

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

VANTAGGIO

Il vantaggio è proprio della società.

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

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

SOGGETTI APICALI

Per soggetti apicali s'intendono:

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

MOG 231

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

- d'aver adottato un efficace MOG 231;
- che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG 231.

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

- il compito di vigilare sul MOG 231 è stato affidato all'organismo di vigilanza;
- non v'è stata omessa / insufficiente vigilanza da parte di detto organismo.

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

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

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

AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ

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

Stabilisce, infatti, il decreto che la responsabilità della società sussiste anche quando:

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

REATI

I reati-presupposto della responsabilità delle società sono:

- indebita percezione d'erogazioni, truffa in danno dello stato o d'un ente pubblico o per il conseguimento d'erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o d'un ente pubblico (art. 24);
 - delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
 - delitti 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 d'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);
 - 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);
 - delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
 - riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies);
 - reati transnazionali (art. 10 l. 16-3-2006, n. 146);
 - responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 l. 14-1-2013, n. 9).
- i delitti tentati (art. 26).

SANZIONI

Le sanzioni previste dal decreto sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Dette sanzioni:

- sono connotate da effettività, proporzionalità e dissuasività;
- mirano a:
 - aggredire il patrimonio aziendale;
 - incrinare l'immagine aziendale sul mercato;
 - incidere sulla struttura organizzativa aziendale;
 - modificare:
 - l'azione aziendale;
 - i meccanismi decisionali aziendali.

SANZIONE PECUNIARIA

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

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

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

RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE

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

SANZIONI INTERDITTIVE

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

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

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

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

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

COMMISSARIO GIUDIZIALE

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

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

MISURE CAUTELARI

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

Da notare, per quel che qui importa, che il decreto prevede anche l'applicabilità di misure cautelari reali.

Il giudice, infatti, potrà disporre il sequestro:

- preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;
- conservativo:

- dei beni mobili e immobili della società;
- delle somme / cose alla stessa dovute.

INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE

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

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

- la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote;
- la confisca del profitto.

Se da detto reato la società ha tratto rilevante profitto, s'applicano le sanzioni interdittive diverse da quelle in precedenza irrogate.

CONFISCA

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

PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

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

TENTATIVO

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

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

TRASFORMAZIONE, FUSIONE E SCISSIONE

In caso di:

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

CESSIONE

L'obbligazione solidale del cessionario d'azienda per le sanzioni pecuniarie ex decreto sorge nel caso di cessione d'azienda nell'ambito della cui attività risulti essere stato commesso il reato.

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

ESTINZIONE

L'estinzione dell'azienda è fattispecie che non risulta disciplinata dal decreto.

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

Il decreto prevede che il MOG 231 possa essere costruito a partire da codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

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

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

- identificazione dei rischi potenziali circa la commissione dei reati rilevanti ai sensi del d. lgs. 8-6-2001, n. 231;
- progettazione e implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso adozione di specifici protocolli e procedure. Le componenti più rilevanti di detto sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema disciplinare;
 - protocolli e procedure;
 - *policy* in materia di *Whistleblowing*;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono ispirarsi a principi di:

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

LA SOCIETÀ IUNGO S.P.A.

STORIA

Nata da uno *spin-off* della facoltà d'ingegneria dell'università degli studi di Modena e Reggio Emilia, la società IUNGO s.p.a. è specializzata nell'ottimizzazione della *supply chain collaboration* e relativi processi aziendali; ciò grazie all'eccellenza tecnologica dell'innovativo *software* IUNGO.

La formula vincente della società risiede nell'immaginare l'*e-mail* come l'unico strumento realmente efficace per interfacciarsi con i propri fornitori.

Di qui l'idea di brevettare un uso della posta elettronica [*IUNGOMail*] che consenta a tutti i fornitori di rispondere a ordini d'acquisto, richieste d'offerta e / o qualsiasi altro processo senza inserire nuove tecnologie in azienda.

A oggi, oltre quattrocento aziende, molte con *operation* in tutto il mondo, facenti capo a diversi settori merceologici [manifatturiero / meccanico, moda e lusso, automazione industriale, alimentare, distribuzione, etc.] hanno implementato il *software* IUNGO per automatizzare i processi del *procurement* e, più in generale, della propria *supply chain*.

La *community* IUNGO conta oggi più d'ottantamila fornitori, italiani e internazionali, già integrati.

SEDE

La società ha due sedi:

- una sede principale in Modena;
- una sede commerciale in Milano.

GOVERNO SOCIETARIO

La società ha adottato il sistema di *governance* ordinario.

L'assemblea dei soci è composta da tre componenti.

La società è amministrata da un amministratore unico.

La società presenta come organo di controllo un collegio sindacale composto da cinque membri di cui un presidente, due membri effettivi e due membri supplenti.

PROSPETTI GRAFICI DELL'ORGANIZZAZIONE

OMISSIS

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE (SGPG)

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la società ha deciso di adottare un Sistema di gestione per la parità di genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la società rappresenterà solo il primo tassello d'un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione a adottare *policy* idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

IL PRESENTE MOG 231

RATIO

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

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

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

PROGETTO MOG 231

Il progetto che s'è inteso realizzare al fine d'adattare sistemi e procedure aziendali della società alla situazione normativamente imposta dalla vigente legislazione in materia s'è snodato attraverso le seguenti attività.

- Analisi statica della società.

Quest'attività è stata finalizzata a acquisire le informazioni necessarie per descrivere la società, la sua *mission*, la sua organizzazione e le sue funzioni, nonché per identificarne le procedure ^(?).

- Strutturazione delle interviste.

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

- Somministrazione delle interviste.

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

- Mappatura delle aree a rischio-reato.

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

- *Gap analysis*.

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

- Elaborazione delle procedure.

Quest'attività è stata finalizzata a definire chiare dipendenze e inter-relazioni gerarchiche, nonché a formalizzare chiare attribuzioni di responsabilità e di compiti.

- Verifica di tenuta delle procedure.

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

- Consegna del MOG 231.

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

- Adozione del MOG 231.

Quest'attività è stata finalizzata a adottare formalmente il MOG 231.

- Informazione e formazione.

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

^(?) Si precisa, per quanto occorrer possa, che la relativa documentazione elettronico-cartacea, archiviata a opera del *team*, è visionabile da parte di responsabili di progetto e componente l'organismo di vigilanza.

 TEAM

La concreta realizzazione di detto progetto è transitata attraverso la costituzione d'un *team* multi-disciplinare, coordinato da responsabili – uno esterno alla società, uno interno alla stessa – di progetto e chiamato a individuare tempi, modalità e logiche operativi.

Previa costante verifica dello stato d'avanzamento lavori, più precisamente, detto *team* s'è innanzitutto premurato di conoscere la società e di studiarne l'originario assetto organizzativo e ciò anche nell'ottica di poterne correttamente descrivere, in chiave statica – c.d. situazione *as is* –, le aree e le attività a rischio di commissione di reati, individuando altresì i relativi *process owner*.

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

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

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

Su queste basi, il *team* s'è quindi premurato di redigere l'adottando MOG 231 avendo cura di calare nell'ambito dello stesso tutte le regole che derivano dalle leggi e dalle buone prassi vigenti in materia, sempre filtrando le medesime attraverso il prisma proprio della specifica realtà aziendale di riferimento e ciò a fini d'effettiva "customerizzazione" di detto progetto.

 STRUTTURA

OMISSIS

 SISTEMA DI CONTROLLI E PRESIDI PREVENTIVI

Onde ridurre i rischi di commissione di reati a livelli accettabili, la società ha inteso predisporre controlli e presidi preventivi.

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

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

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

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

 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Il decreto, come noto, impone alle società d'individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati.

Vero ciò, la società ha inteso prevedere:

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

 PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE

La società, in ogni caso, ha inteso condividere e fare propri i seguenti principi generali di prevenzione:

- esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità d'archiviazione della documentazione rilevante;
- segregazione di compiti e, conseguente, separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- poteri autorizzativi di spesa e di firma che devono essere:
 - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie d'approvazione delle spese;
 - chiaramente definiti e conosciuti all'interno della società;
- tracciabilità:
 - ogni operazione inerente attività sensibili deve essere adeguatamente documentata;
 - il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali;
 - devono essere dettagliatamente disciplinati i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione / distruzione delle registrazioni effettuate;
- attività di monitoraggio, finalizzata all'aggiornamento periodico e tempestivo di procure, deleghe di funzioni, nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa.

L'ARCIPELAGO DELLA COMPLIANCE AZIENDALE

S'è soliti dire che l'unico scudo penale per imprenditori e imprese è rappresentato dal MOG 231. Ma si continua a tacere che, nella modernità, l'arcipelago della *compliance* aziendale consta d'una serie d'isole ⁽³⁾ rispetto alle quali il MOG 231 s'appalesa sempre più imprescindibile.

Se è pacifico, peraltro, che la capitale di detto arcipelago insista sull'isola denominata salute e sicurezza sul lavoro ⁽⁴⁾, è altrettanto pacifico che gli irrinunciabili doveri di tutela degli attori della sicurezza aziendale si staglino sullo sfondo anche laddove le risorse umane si trovino a operare in trasferta.

Per costante giurisprudenza di legittimità, infatti, «la dislocazione all'estero del cantiere costituisce un fattore del tutto irrilevante», atteso che, essendo posta a protezione dell'integrità fisica del lavoratore, «la normativa italiana in materia infortunistica [...] deve considerarsi di ordine pubblico».

Cristalline le conseguenze: per quanto le risorse umane si trovino a operare in trasferta, gli attori della sicurezza aziendale ⁽⁵⁾ «[aranno comunque] tenuti a adottare tutte le misure necessarie al fine di prevenire possibili infortuni» ⁽⁶⁾.

I medesimi, insomma, dovranno comunque valutare tutti i rischi propri dello specifico luogo di lavoro e formare i lavoratori con specifico riguardo agli stessi ⁽⁷⁾.

Se quanto precede è corretto, non deve allora stupire il fatto che, preso atto della crescente complessità strutturale propria della *compliance* aziendale, in letteratura, vi sia stato chi abbia inteso sponsorizzare una «visione olistica delle scienze aziendalistiche», suggerendo di costruire i MOG 231 del futuro anche sulla base d'«autonome sezioni dedicate a singoli frammenti di *compliance*» ⁽⁸⁾.

TRAVEL SECURITY. LAVORO AUTONOMO E DIPENDENTE

Proprio in quest'ottica, consapevole del fatto che a venire in emergenza in materia di trasferte estere sono reati-presupposto ⁽⁹⁾ che vanno a tangere anche beni giuridici di primaria importanza ⁽¹⁰⁾, la società ha inteso dare vita a parte speciale *ad hoc* ⁽¹¹⁾ – rapsodicamente cucita a valle delle parti speciali “ordinarie” ⁽¹²⁾ –, baricentrata appunto sulle trasferte estere ⁽¹³⁾.

Ciò nella consapevolezza che una corretta gestione del rischio *in subiecta materia* non possa che transitare anche attraverso prescrizioni di matrice squisitamente aziendalistica, in grado, in quanto tali, d'ulteriormente scongiurare la commissione di consimili gravi reati.

ADOZIONE E AGGIORNAMENTI

Il presente MOG 231 è stato adottato dall'amministratore unico della società che dovrà curarne gli aggiornamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:

⁽³⁾ Salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, fisco, certificazioni, rating di legalità, rating d'impresa, privacy, sicurezza informatica, etc.

⁽⁴⁾ Venendo qui in rilievo beni giuridici di primaria importanza.

⁽⁵⁾ Comunque chiamati a operare con diligenza, perizia e prudenza anche ex articolo 2087 codice civile. Cass. pen., sez. IV, 29-10-2003, n. 49492.

⁽⁶⁾ Cass. pen., sez. IV, 27-9-2021, n. 35510.

⁽⁷⁾ Cass. pen., sez. IV 27-6-2017, n. 45808.

⁽⁸⁾ A. ESPOSITO, *Aspetti societari e rischio penale. Frammenti per la costruzione di un modello integrato di organizzazione e gestione*, Torino, 2022, 155.

⁽⁹⁾ Il riferimento è qui a quelli passati in rassegna dagli artt. 25 *quinquies*, 25 *septies* e 25 *quinquiesdecies* decreto.

⁽¹⁰⁾ Quali la libertà individuale e l'integrità fisica.

⁽¹¹⁾ E relativi protocollo etico organizzativo e procedura.

⁽¹²⁾ E relativi protocollo etico organizzativo e procedura.

⁽¹³⁾ *Recte*: sulla corretta gestione delle stesse da parte di datori di lavoro per la sicurezza e dirigenza aziendale.

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

COMUNICAZIONE

Volendo dare efficace attuazione allo stesso, la società ha inteso assicurare la comunicazione del presente MOG 231 e verso l'interno – i.e. verso i propri dipendenti – e verso l'esterno – i.e. verso i soggetti che, pur non rivestendo formalmente la qualifica di dipendente, operano, anche occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi propri della società –.

Ciò affinché risultasse chiaro che:

- in caso di violazioni del MOG 231:
 - alla società potranno essere irrogate sanzioni amministrative;
 - alla persona che opera in nome e per conto della stessa potranno essere irrogate sanzioni disciplinari;
- la società non intende tollerare violazioni del MOG 231, venendo qui in emergenza, comunque s'imposti la questione, comportamenti contrari a quelli che sono i principi etici della stessa.

FORMAZIONE

La formazione è stata somministrata ⁽¹⁴⁾ avendo specifico riguardo a:

- soggetti apicali e persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;
- principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

Essa verrà periodicamente rinnovata e ciò al duplice fine di:

- comunicare:
 - modifiche:
 - legislative;
 - organizzative / gestionali della società;
- adeguatamente formare anche i soggetti neoassunti.

All'esito d'ogni singola sessione formativa, in ogni caso, i partecipanti alla stessa, se, per un verso, hanno compilato / compileranno il relativo registro-presenze ⁽¹⁵⁾, per l'altro verso, sono stati / saranno fatti destinatari di relativo attestato di partecipazione.

La formazione dell'organismo di vigilanza è stata concordata con un consulente esterno della società, esperto in materia e è stata somministrata con l'obiettivo di fare sì che detto organismo fosse provvisto d'elevata comprensione tecnica del presente MOG 231, nonché degli strumenti utili in vista dell'effettivo adempimento del proprio compito.

ORGANISMO DI VIGILANZA

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

Da quanto precede discende che l'affidamento di detto compito a detto organismo contrassegna presupposto indispensabile affinché la società possa essere esonerata da responsabilità ex decreto.

In quest'ottica, le linee-guida di Confindustria suggeriscono che a venire qui in emergenza sia organismo caratterizzato da:

- autonomia;
- indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Nel caso di specie, detto organismo:

- ha struttura monocratica;
- è composto da un componente esterno alla stessa.

⁽¹⁴⁾ Sulla base dell'allegato piano di formazione (ALL. 2).

⁽¹⁵⁾ E ciò affinché dell'attività che qui c'occupa esista traccia formale.

Il componente detto organismo:

- è nominato dall'amministratore unico;
- resta in carica tre anni;
- è rieleggibile.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, il componente detto organismo non è soggetto a potere e direzione gerarchico-disciplinare degli organi e delle funzioni aziendali.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza del componente detto organismo:

- le cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- la condanna, anche non definitiva, per reati previsti dal decreto;
- la condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione;
- la condanna, anche non definitiva, per reati per delitti finanziari;
- la mancata, ingiustificata, partecipazione a due riunioni, anche non consecutive, nell'arco di dodici mesi;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza previsto dall'art. 19 del relativo regolamento;
- l'esercizio d'attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella della società.

Nelle ipotesi più gravi, l'amministratore unico può decidere la sospensione cautelare di componente detto organismo e la nomina di componenti *ad interim*.

L'amministratore unico può revocare il componente detto organismo nelle ipotesi:

- passate in rassegna dall'art. 5 del relativo regolamento;
- di gravi inadempimenti del mandato.

In caso di morte, sopravvenuta incapacità, decadenza, revoca o rinuncia d'un componente l'organismo, il presidente o, laddove dette cause riguardino quest'ultimo, il componente l'organismo più anziano, ne dà tempestiva comunicazione all'amministratore unico che provvede senz'indugio alla sua sostituzione.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, detto organismo:

- pone in essere attività ispettive periodiche sulla base d'un piano di monitoraggio annuale che specifichi frequenza e tipologia (pianificata / a sorpresa) di dette attività;
- accede a tutti i documenti aziendali e, più in generale, a tutte le informazioni inerenti le attività sensibili proprie della società;
- può richiedere la collaborazione di tutte le funzioni aziendali e, più in generale, di tutti i dipendenti;
- può ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità;
- propone l'applicazione delle necessarie sanzioni alla funzione titolare del potere disciplinare;
- propone i più opportuni programmi di formazione in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- comunica periodicamente le attività svolte e le segnalazioni ricevute all'amministratore unico.

In conformità a quanto previsto dal decreto, detto organismo deve essere informato in merito a ogni notizia rilevante in vista dell'applicazione del presente MOG 231 e del suo eventuale aggiornamento.

Detto obbligo ha a oggetto qualsivoglia notizia relativa:

- a comportamenti non in linea con quanto previsto dal presente MOG 231;
- a eventuali variazioni organizzative a livello aziendale;
- a operazioni che presentino profili tali da indurre a ravvisare il pericolo di commissione di reati previsti dal decreto;
- alla commissione di reati previsti dal decreto.

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Devono essere immediatamente trasmesse all'organismo le informazioni aventi a oggetto le violazioni del MOG 231.

FLUSSI INFORMATIVI E REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI

L'organismo riferisce all'organo amministrativo e all'organo di controllo in merito all'attuazione del presente MOG 231, all'emersione di eventuali criticità e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati e i suggerimenti sulle eventuali azioni da intraprendere.

In particolare, sono previste quattro linee di *reporting*:

- periodicamente all'organo amministrativo, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;

- annualmente, nei confronti dell'organo amministrativo, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'organismo di vigilanza stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del presente MOG 231;
- occasionalmente nei confronti dell'organo di controllo, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali, potendo ricevere dall'organo di controllo richieste d'informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni;
- in ogni caso, all'organo amministrativo e all'organo di controllo, qualora si verifichi una violazione del presente MOG 231.

L'organismo può essere convocato in qualsiasi momento sia dall'organo amministrativo sia dall'organo di controllo e, a sua volta, può richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del MOG 231 o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia d'un corretto e efficace flusso informativo, nonché al fine d'un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

WHISTLEBLOWING

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

Atto organizzativo

Affinché ciò fosse concretamente possibile, la società ha adottato l'allegato atto organizzativo, scopo del quale è quello di regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni ex d.lgs. 10-3-2023, n. 24 ^[16].

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

- gli illeciti ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
- le violazioni del presente MOG 231;
- le violazioni del diritto dell'Unione europea.

Destinatari dell'allegato Atto organizzativo sono:

- i soci;
- gli amministratori;
- i lavoratori ^[17];
- i collaboratori;
- i consulenti.

Destinatari dell'allegato Atto organizzativo, inoltre, sono:

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

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

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

Legittimati a presentare le segnalazioni sono:

- i soci;
- gli amministratori;
- i lavoratori ^[18];
- i collaboratori;
- i consulenti;
- i clienti;
- i fornitori.

Godono delle misure di protezione previste ex lege:

- i soci;
- gli amministratori;
- i lavoratori ^[19];

^[16] Di recepimento, in Italia, della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

^[17] Subordinati/autonomi/titolari di rapporto di collaborazione.

^[18] Subordinati/autonomi/titolari di rapporto di collaborazione.

^[19] Subordinati/autonomi/titolari di rapporto di collaborazione.

- i collaboratori;
- i consulenti;
- i facilitatori;
- le persone che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti;
- i colleghi di lavoro che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti;
- le persone giuridiche:
 - di proprietà delle persone segnalanti;
 - per le quali lavorano le persone segnalanti;
 - che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti.

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

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

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

- le circostanze ^[20];
- le generalità dell'autore della condotta/della violazione ^[21].

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

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

Gestore delle segnalazioni è l'Organismo di vigilanza.

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

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

Ricevuta la segnalazione, il gestore della stessa dovrà:

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

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

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

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

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

Detta piattaforma dà la possibilità di effettuare:

- una segnalazione scritta;
- una segnalazione audio ^[22].

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

^[20] Di tempo e di luogo.

^[21] Ovvero, se non conosciute, tutti gli elementi utili per identificare lo stesso.

^[22] Tramite sistema di messaggistica vocale.

Segnala evento

Forma

Ordinaria Anonima

Ruolo

nessuna selezione

Generalità

Nome

Cognome

Data di nascita

Luogo di nascita

Dati

Numero di telefono (facoltativo)

Indirizzo e-mail (facoltativo)

Canali

Segnalazione scritta Segnalazione audio

Incontro diretto con il destinatario

Oggetto

Società senza modello di organizzazione, gestione e controllo, ma con almeno 50 lavoratori

- Violazioni del diritto dell'Unione europea (facoltativo)

Società con modello di organizzazione, gestione e controllo e con meno di 50 lavoratori

- Violazioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, numero 231 (facoltativo)
- Violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo (facoltativo)

Società con modello di organizzazione, gestione e controllo e con più di 50 lavoratori

- Violazioni del diritto dell'Unione europea (facoltativo)
- Violazioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, numero 231 (facoltativo)
- Violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo (facoltativo)

Contenuto

Descrizione del fatto

Circostanze di luogo

Circostanze di luogo

Soggetto in grado di riferire in merito alla violazione

Generalità

Nome (facoltativo)

Cognome (facoltativo)

Data di nascita (facoltativo)

Luogo di nascita (facoltativo)

Residenza / Domicilio (facoltativo)

Dati

Numero di telefono (facoltativo)

Indirizzo e-mail (facoltativo)

Aggiungi ulteriore soggetto in grado di riferire in merito alla violazione

Documenti a riprova della fondatezza della segnalazione (facoltativo)

Carica file

Autore della violazione

Generalità

Nome (facoltativo)

Cognome (facoltativo)

Data di nascita (facoltativo)

Luogo di nascita (facoltativo)

Residenza / Domicilio (facoltativo)

Dati

Numero di telefono (facoltativo)

Indirizzo e-mail (facoltativo)

Aggiungi ulteriore autore della violazione

Altri elementi utili per identificare l'autore della violazione (facoltativo)

Documenti a riprova della fondatezza della segnalazione (facoltativo)

Carica file

Tutti

Intendo avvalermi delle tutele contro eventuali ritorsioni

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

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

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

Se la segnalazione è procedibile e ammissibile, il gestore della stessa deve avviare la relativa istruttoria [23].

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

All'esito dell'istruttoria:

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

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento [24], il gestore della segnalazione deve riscontrare la persona segnalante.

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

- l'archiviazione della segnalazione;
- l'accertamento della fondatezza della segnalazione [25].

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

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

Il gestore delle segnalazioni cura la conservazione delle segnalazioni [26].

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

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

La società è Titolare del trattamento dei dati.

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

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

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

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

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

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

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

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

È riconosciuta ex lege alla persona segnalante la possibilità di effettuare una segnalazione esterna [28].

La segnalazione esterna potrà essere effettuata se:

[23] Ciò al fine di valutare la relativa fondatezza.

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

[25] E la sua trasmissione agli organi interni.

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

[27] *Data protection impact assessment*.

[28] Indirizzata all'ANAC.

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

L'allegato Atto organizzativo è stato approvato dall'organo amministrativo.

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

L'allegato Atto organizzativo è stato fatto oggetto di formazione.

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

CODICE ETICO

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

In quest'ottica, detto codice etico, se, per un verso, intende fissare *standard* etici di riferimento che reggano e governino condotta e azioni proprie della società, per l'altro verso, vuole passare in rassegna i diritti, i doveri e le responsabilità propri della società verso amministratore, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, pubblica amministrazione, organizzazioni politiche, organizzazioni sindacali, clienti, fornitori, concorrenza, terzi, *media* e componente l'organismo di vigilanza.

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

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

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

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

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

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

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

La società crede altresì nella trasparenza, intesa essa alla stregua di quello specifico valore che fa sì che la società s'impegni a diffondere informazioni veritiere, complete e comprensibili, in modo da permettere a chiunque d'assumere comportamenti consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la società stessa.

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

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

Il decreto, come noto, indica, quale condizione essenziale in vista dell'efficace attuazione del MOG 231, la costruzione d'un sistema idoneo a sanzionare le violazioni dello stesso.

Le sanzioni ivi previste, più precisamente, se, per un verso, dovranno essere irrogate in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG 231, per l'altro verso, dovranno rispettare i seguenti principi:

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

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

- del codice civile;
- dello statuto dei lavoratori;
- del vigente CCNL.

Quanto all'amministratore unico, a essere irrogabili sono le seguenti sanzioni ⁽²⁹⁾:

- richiamo scritto;
- diffida:
 - in ipotesi di:
 - adozione di comportamenti non coerenti con il presente MOG 231 e relativo codice etico;
 - violazione delle procedure aziendali;
- decurtazione degli emolumenti:
 - in ipotesi d'adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto.
- sospensione per il periodo di tempo ritenuto opportuno e comunque non superiore a sei mesi;
- revoca (ex art. 2383 c.c.):
 - in ipotesi di:
 - adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto e tali da causare il rischio di concreta applicazione in danno della società di misure ex decreto;
 - violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - effettuazione, con colpa grave / dolo, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

Quanto ai dipendenti, a essere irrogabili sono le seguenti sanzioni ⁽³⁰⁾:

- rimprovero inflitto verbalmente:
 - in ipotesi di:
 - violazione delle procedure interne previste dal presente MOG 231 per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
 - condotta consistente in tolleranza d'irregolarità di servizi ovvero in inosservanza di doveri o d'obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio per il servizio o per gli interessi della società;
- rimprovero inflitto per iscritto:
 - in ipotesi di:
 - condotte punibili con rimprovero inflitto verbalmente, ma che, per conseguenze specifiche o a causa di recidiva, presentino maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal presente MOG 231, adozione ripetuta di condotte non conformi alle prescrizioni contenute nel presente MOG 231, etc.);
 - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte di preposti d'irregolarità lievi commesse da appartenenti al personale;

⁽²⁹⁾ Qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità.

⁽³⁰⁾ Qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità.

- multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore di retribuzione e sospensione dal lavoro e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni:
 - in ipotesi di:
 - inosservanza delle procedure previste dal presente MOG 231 con contestuale consumazione di reati alla quale non sia conseguita l'instaurazione di procedimento penale in danno della società;
 - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali:
 - da esporre la società a situazioni oggettive di grave pericolo;
 - da determinare per la società riflessi negativi;
 - violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - effettuazione, con colpa grave, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.
- licenziamento per giustificato motivo:
 - in ipotesi di:
 - violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare possibili applicazioni in danno della società delle sanzioni previste dal decreto;
 - inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
- licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 c.c.):
 - in ipotesi di:
 - palese violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare concrete applicazioni in danno della società delle misure previste dal decreto (dovendosi ravvisare in dette condotte violazioni dolose di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi);
 - condotte dirette alla commissione di reati previsti dal decreto;
 - effettuazione, con dolo, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

Quanto ai consulenti, collaboratori e terzi, qualsivoglia condotta contrastante con le prescrizioni contenute nel presente MOG 231 potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere con gli stessi.

La società si riserva espressamente la facoltà di proporre domanda di risarcimento qualora da dette condotte derivino danni concreti a livello e materiale e d'immagine.

Quanto al componente l'organismo di vigilanza, gli stessi sono solidalmente responsabili nei confronti della società per i danni derivanti dall'inosservanza:

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

Detta responsabilità non s'estende a chi, a sua volta componente l'organismo di vigilanza, essendo immune da colpa, abbia fatto scrivere a verbale il proprio dissenso, dandone tempestivamente comunicazione all'amministratore unico.

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

ITER D'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

ORGANI SOCIALI

Assunta la notizia della violazione, l'organismo di vigilanza informerà l'organo di controllo e l'organo amministrativo, i quali, considerata la gravità del fatto commesso, provvederanno a assumere le opportune iniziative.

Detta comunicazione da parte di detto organismo dovrà contenere:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del MOG 231 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e / o altri elementi;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito di tale comunicazione, l'organo amministrativo convocherà il soggetto responsabile della violazione affinché partecipi a una riunione congiunta dell'organo amministrativo, dell'organo di controllo e dell'organismo di vigilanza, con convocazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del MOG 231 oggetto di violazione;
- la data fissata per la riunione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e / o deduzioni scritte a propria difesa nel termine di cinque giorni dalla comunicazione stessa.

L'organo amministrativo, sulla scorta degli elementi acquisiti nel corso della suddetta riunione, archivia il procedimento ovvero determina la sanzione ritenuta applicabile.

DIPENDENTI

La procedura d'accertamento e l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del CCNL applicabile ed è articolato nelle seguenti fasi:

- assunzione della notizia della violazione;
- contestazione dell'addebito al dipendente con lettera raccomandata, con fissazione d'un termine non inferiore a cinque giorni, affinché il medesimo proceda a presentare le proprie giustificazioni;
- eventuale presentazione di dette giustificazioni da parte del dipendente, in forma scritta e, in ogni caso, audizione dello stesso;
- proposta della sanzione, da parte dell'organismo di vigilanza all'organo amministrativo, disciplinare ritenuta opportuna;
- adozione da parte dell'organo amministrativo della sanzione disciplinare ritenuta opportuna;
- comunicazione scritta della decisione al dipendente.

Il dipendente destinatario del provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare per illegittimità il provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure previste dall'art. 7 20-5-1970, n. 300 o di quelle previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, ove previsto.

COLLABORATORI, CONSULENTI E TERZI

Assunta la notizia della violazione, l'organismo di vigilanza trasmetterà all'organo amministrativo e all'organo di controllo ovvero al dirigente preposto alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una comunicazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del presente MOG 231 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e / o altri elementi;
- una proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna rispetto al caso concreto.

Rispettivamente l'organo amministrativo ovvero il dirigente preposto:

- si pronuncerà in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura come contrattualmente previsto, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'organismo di vigilanza;
- comunicherà la propria decisione per iscritto al soggetto interessato.



WHISTLEBLOWING – ATTO ORGANIZZATIVO

DEFINIZIONI
SCOPO
DESTINATARI

PERSONE SEGNALANTI
ALTRE PERSONE

Persone fisiche
Persone giuridiche

SOGGETTI

SOGGETTI LEGITTIMATI
SOGGETTI PROTETTI

OGGETTO
DIVIETI
PRESUPPOSTI
CONDIZIONI

SOGGETTI IN GRADO DI RIFERIRE
DOCUMENTI

GESTORE

SOGGETTI NON COMPETENTI
DOVERI
POTERI
BUDGET
CONFLITTO D'INTERESSI

CANALE INTERNO

TUTELE

GESTIONE
SEGNALAZIONI ANONIME

SUCCESSIVA IDENTIFICAZIONE

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

DEFINIZIONI

AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE [31]

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

CONTESTO LAVORATIVO

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

DIVULGAZIONE PUBBLICA

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

FACILITATORE

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

INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI

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

MEDIA ANNUA DEI LAVORATORI

Valore medio degli addetti (elaborazione dati INPS) al 31 dicembre dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali [32].

ORGANISMO DI VIGILANZA

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

PERSONA COINVOLTA

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

PERSONA SEGNALANTE

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

RISCONTRO

Comunicazione alla persona segnalante delle informazioni aventi a oggetto il seguito che viene dato o che s'intende dare alla segnalazione.

RITORSIONE

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

SEGNALAZIONE

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

SEGNALAZIONE ESTERNA

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

SEGNALAZIONE INTERNA

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

SEGUITO

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

[31] ANAC.

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

SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO

Soggetti che:

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

VIOLAZIONI

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

SCOPO

Scopo del presente atto organizzativo è regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni ex d.lgs. 10-3-2023, n. 24 ^[33].

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

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

DESTINATARI

PERSONE SEGNALANTI

Destinatari del presente atto organizzativo sono le persone segnalanti.

Il riferimento è qui a:

- soci;
- amministratori;
- lavoratori ^[34];
- collaboratori;
- tirocinanti;
- liberi professionisti;
- consulenti;
- sindaci;
- revisori legali;
- componenti l'organismo di vigilanza.

ALTRE PERSONE

Persone fisiche

Destinatari della presente *policy* sono altresì:

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

Persone giuridiche

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

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

SOGGETTI

SOGGETTI LEGITTIMATI

Legittimati a presentare le segnalazioni sono:

- i soci;
- gli amministratori;
- i lavoratori ^[35];
- i collaboratori;
- i tirocinanti;
- i liberi professionisti;
- i consulenti;
- i sindaci;
- i revisori legali;
- i componenti l'organismo di vigilanza;
- clienti;
- fornitori.

^[33] Di recepimento, in Italia, della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

^[34] Subordinati/autonomi/titolari di rapporto di collaborazione.

^[35] V. *supra*, nt. n. 4.

SOGGETTI PROTETTI

Godono delle misure di protezione previste ex lege:

- i soci;
- gli amministratori;
- i lavoratori ^[36];
- i collaboratori;
- i tirocinanti;
- i liberi professionisti;
- i consulenti;
- i sindaci;
- i revisori legali;
- i componenti l'organismo di vigilanza;
- i facilitatori;
- le persone che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti;
- i colleghi di lavoro che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti;
- le persone giuridiche:
 - di proprietà delle persone segnalanti;
 - per le quali lavorano le persone segnalanti;
 - che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti.

OGGETTO

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

- condotte illecite rilevanti ex decreto;
- violazioni del MOG 231.

DIVIETI

Non possono essere oggetto di segnalazione:

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

PRESUPPOSTI

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

- la persona segnalante sia legittimata a effettuare la segnalazione;
- la segnalazione abbia a oggetto:
 - condotte illecite rilevanti ex decreto;
 - violazioni del MOG 231.

CONDIZIONI

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

- le circostanze ^[37];
- le generalità dell'autore della condotta/della violazione ^[38].

SOGGETTI IN GRADO DI RIFERIRE

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

DOCUMENTI

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

^[36] V. *supra*, nt. n. 4.

^[37] Di tempo e di luogo.

^[38] Ovvero, se non conosciute, tutti gli elementi utili per identificare lo stesso.

 GESTORE

Gestore delle segnalazioni è lo studio legale *Sola Criminal Law & Compliance*, nella persona dell'Avvocato Giorgia Menani del Foro di Modena [39].

SOGGETTI NON COMPETENTI

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

Della trasmissione deve essere notiziata la persona segnalante.

DOVERI

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

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

Ricevuta la segnalazione, il gestore della stessa dovrà:

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

POTERI

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

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

BUDGET

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

CONFLITTO D'INTERESSI

Nell'ipotesi nella quale il gestore delle segnalazioni coincida con la persona segnalante, la persona segnalata ovvero con una persona coinvolta nella/interessata dalla segnalazione, la segnalazione deve essere indirizzata al responsabile della funzione aziendale Risorse umane [40].

 CANALE INTERNO

La società ha istituito un canale interno di segnalazione rappresentato dalla piattaforma *on-line* [41].
 Detta piattaforma dà la possibilità d'effettuare:

- una segnalazione scritta;
- una segnalazione audio [42].

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

[39] Con studio professionale in Modena (MO), alla Via Antonio Bazzini n. 241.

[40] In busta chiusa, mediante raccomandata con avviso di ricevimento, all'indirizzo lungo s.p.a. – alla cortese attenzione del responsabile della funzione aziendale People – Via Tacito n. 7– 41123 Modena.

[41] <https://scswhistleblowing.com/iungospa/form>.

[42] Tramite sistema di messaggistica vocale.

Segnala evento

Forma

Ordinaria Anonima

Realtà

nessuna selezione

Generalità

Nome

Cognome

Data di nascita

Luogo di nascita

Dati

Numero di telefono (facoltativo)

Indirizzo e-mail (facoltativo)

Canali

Segnalazione scritta Segnalazione audio

Incontro diretto con il destinatario

Oggetto

Società senza modello di organizzazione, gestione e controllo, ma con almeno 50 lavoratori

- Violazioni del diritto dell'Unione europea (facoltativo)

Società con modello di organizzazione, gestione e controllo e con meno di 50 lavoratori

- Violazioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, numero 231 (facoltativo)
- Violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo (facoltativo)

Società con modello di organizzazione, gestione e controllo e con più di 50 lavoratori

- Violazioni del diritto dell'Unione europea (facoltativo)
- Violazioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, numero 231 (facoltativo)
- Violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo (facoltativo)

Contenuto

Descrizione del fatto

Circostanze di tempo

Circostanze di luogo

Soggetto in grado di riferire in merito alla violazione

Generalità

Nome (facoltativo)

Cognome (facoltativo)

Data di nascita (facoltativo)

Luogo di nascita (facoltativo)

Residenza / Domicilio (facoltativo)

Dati

Numero di telefono (facoltativo)

Indirizzo e-mail (facoltativo)

Aggiungi ulteriore soggetto in grado di riferire in merito alla violazione

Documenti a riprova della fondatezza della segnalazione (facoltativo)

Autore della violazione

Generalità

Nome (facoltativo)

Cognome (facoltativo)

Data di nascita (facoltativo)

Luogo di nascita (facoltativo)

Residenza / Domicilio (facoltativo)

Dati

Numero di telefono (facoltativo)

Indirizzo e-mail (facoltativo)

Aggiungi ulteriore autore della violazione

Documenti a riprova della fondatezza della segnalazione (facoltativo)

Titolo

Intendo avvalermi delle tutele contro eventuali ritorsioni

TUTELE

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

GESTIONE

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

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

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

Se la segnalazione è procedibile e ammissibile, il gestore della stessa deve avviare la relativa istruttoria [43].

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

All'esito dell'istruttoria:

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

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento [44], il gestore della segnalazione deve riscontrare la persona segnalante.

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

- l'archiviazione della segnalazione;
- l'accertamento della fondatezza della segnalazione [45].

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

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

SEGNALAZIONI ANONIME

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

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

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

SUCCESSIVA IDENTIFICAZIONE

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

CONSERVAZIONE

Il gestore delle segnalazioni cura la conservazione delle segnalazioni [46].

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

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

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

La società è Titolare del trattamento dei dati.

[43] Ciò al fine di valutarne la relativa fondatezza.

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

[45] E la sua trasmissione agli organi interni.

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

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

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

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

La società ha eseguito la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati [47] ex art. 35 Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 per documentare e valutare le misure di sicurezza applicate ai canali di segnalazione.

La valutazione d'impatto descrive le modalità adottate per informare gli interessati ex artt. 13 e 14 Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016. La valutazione d'impatto documenta i casi in cui è necessario raccogliere il consenso per il trattamento dei dati personali.

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

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

SEGNALAZIONE ESTERNA

È riconosciuta ex lege alla persona segnalante la possibilità d'effettuare una segnalazione esterna [48].

La segnalazione esterna potrà essere effettuata se:

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

ADOZIONE

Il presente atto organizzativo è stato approvato dall'organo amministrativo.

PUBBLICITÀ

La società dà atto d'aver pubblicato il presente atto organizzativo sul sito *internet* aziendale [49].

FORMAZIONE

Il presente atto organizzativo è fatto oggetto di formazione ex decreto.

DISPOSIZIONI FINALI

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

[47] *Data protection impact assessment.*

[48] Indirizzata all'ANAC.

[49] www.iungo.com.

PIANO DI FORMAZIONE

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

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