

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO, AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001, DELLA  
MOSCONI S.R.L. SOCIETÀ UNIPERSONALE**

*Parte Generale*

## INDICE

<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....</b>	<b>5</b>
<b>1. – La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica .....</b>	<b>5</b>
<b>2. – I reati commessi da soggetti in posizione apicale.....</b>	<b>5</b>
<b>3. – I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza .....</b>	<b>5</b>
<b>4. – Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.....</b>	<b>6</b>
<b>5 – I reati commessi all'estero .....</b>	<b>6</b>
<b>6. – Le tipologie di reato.....</b>	<b>7</b>
6.1 - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione... <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>	
6.2 – Reati societari..... <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>	
6.3 – Delitti contro la personalità individuale..... <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>	
6.4 – Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>	
6.5 – Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.6. – Abusi di mercato .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.7 - Le pratiche di mutilazione femminile.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.8 – I reati “transnazionali” .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.9 – Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto. ....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.10 – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui all'art. 25–octies del Decreto .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.11 – Reati informatici di cui all'art. 24 –bis del Decreto...	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>7. – Il tentativo di reato .....</b>	<b>9</b>
<b>8. – Le sanzioni.....</b>	<b>9</b>
<b>ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA MOSCONI SRL AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....</b>	<b>10</b>
<b>1. - Adozione del Modello Organizzativo da parte di Mosconi Srl. ....</b>	<b>10</b>
<b>2. - Obiettivi dell'adozione, da parte di Mosconi Srl, di un modello organizzativo ai sensi del Decreto</b>	<b>10</b>
<b>3. - Linee Guida di Confindustria e dell'ANCE.....</b>	<b>11</b>
<b>4. – I destinatari del Modello Organizzativo .....</b>	<b>12</b>
<b>5.- Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo – Atti e delibere degli organi sociali .....</b>	<b>12</b>
5.1. - Prima Fase - Analisi dei rischi e adozione del Codice Etico .....	<b>12</b>

5.2 - Seconda Fase – L’adozione del Modello e l’integrazione e modifica dell’organizzazione aziendale e delle regole interne in aderenza alle prescrizioni del Decreto .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
<b>6. – Funzione e la struttura del Modello Organizzativo di Mosconi Srl.....</b>	<b>14</b>
6.1. – Funzione e struttura del Modello vigente .....	14
6.2. – Articolazione del Modello .....	16
<b>L’ORGANISMO DI VIGILANZA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO.....</b>	<b>17</b>
<b>1. - Individuazione dell’Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo di Mosconi Srl .....</b>	<b>17</b>
<b>2. - Istituzione dell’Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo.....</b>	<b>19</b>
<b>3. – Composizione dell’Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione del suo componente.....</b>	<b>19</b>
<b>4. – Funzioni dell’Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo.....</b>	<b>20</b>
<b>ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....</b>	<b>22</b>
<b>1. – Le funzioni dell’Organismo di Vigilanza in ordine all’attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo. ....</b>	<b>22</b>
<b>2. - Attuazione del Modello Organizzativo.....</b>	<b>22</b>
<b>3. - Osservanza del Modello Organizzativo.....</b>	<b>23</b>
<b>4. - Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo .....</b>	<b>23</b>
<b>FLUSSI INFORMATIVI.....</b>	<b>24</b>
<b>1. - Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio sindacale.....</b>	<b>24</b>
<b>2. - Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>24</b>
<b>IL SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>26</b>
<b>1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto.....</b>	<b>26</b>
1.1. Principi generali .....	26
1.2. Destinatari .....	26
1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	27
<b>2. Prima Sezione – Quadri, Impiegati e Operai .....</b>	<b>27</b>
2.1. Ambito di applicazione .....	27
2.2 Sanzioni.....	28
2.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società.....	30
2.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	30
<b>3. Seconda Sezione - Dirigenti .....</b>	<b>31</b>
3.1. Ambito di applicazione .....	31
3.2. Sanzioni.....	31
3.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società.....	32

3.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	32
<b>4. - Terza Sezione – Soggetti Apicali e Consiglieri di Amministrazione.....</b>	<b>32</b>
4.1. Soggetti Apicali - Ambito di applicazione.....	32
4.1.1. Sanzioni.....	33
4.1.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto .....	33
<b>5. – Quarta Sezione – Soggetti esterni soggetti a vigilanza o direzione.....</b>	<b>34</b>
5.1. Ambito di applicazione .....	34
5.2. Inadempimenti .....	34
5.3. Clausole contrattuali .....	34
<b>SOCIETÀ CONTROLLATE, STRUTTURE ASSOCIATIVE E CONSORTILI, SOCIETÀ DI PROGETTO.....</b>	<b>35</b>
<b>RAPPORTI INFRAGRUPPO .....</b>	<b>67</b>
<b>COMUNICAZIONE E FORMAZIONE .....</b>	<b>68</b>
<b>PROTOCOLLI DI PREVENZIONE GENERALI .....</b>	<b>69</b>
<b>PARTI SPECIALI .....</b>	<b>72</b>

### 1. – La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica

Con l’emanazione del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 (di seguito il “Decreto”), in attuazione dell’articolo 11 della legge delega n. 300/2000, è stato introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti forniti di personalità giuridica e, dunque, anche delle società per azioni.

Più precisamente, ai sensi dell’articolo 5 del medesimo decreto, una società per azioni è responsabile, in via amministrativa, per alcuni reati commessi, secondo l’ordinamento italiano, nel suo interesse o a suo vantaggio:

- (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto<sup>1</sup>, la gestione ed il controllo della società (c.d. soggetti in posizione apicale) ovvero
- (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i) (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità amministrativa della società si aggiunge quindi a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La società non è tuttavia ritenuta responsabile se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 2. – I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L’articolo 6 del Decreto, nell’introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, con riferimento ai reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della società, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove la società stessa dimostri:

- 1. che l’organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- 2. che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 3. che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
- 4. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

### 3. – I reati commessi da soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza

Per quanto concerne i reati posti in essere, nell’interesse o a vantaggio della società, dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza, la società stessa è responsabile, dal punto di vista

---

<sup>1</sup> Il cd. amministratore di fatto ovvero il cd. socio sovrano

amministrativo, se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Tuttavia, la predetta responsabilità è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

#### **4. – Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Il Decreto, affinché possa escludersi la responsabilità dell'ente, prevede, in particolare, che i modelli organizzativi debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- (i) individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminoso individuate dal decreto stesso;
- (ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire<sup>2</sup>;
- (iii) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati<sup>3</sup>;
- (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

E', altresì, necessario, per il suddetto fine, che il modello sia stato efficacemente attuato, sia attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio; sia attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprono significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali.

#### **5 – I reati commessi all'estero**

L'art. 4 del Decreto prevede, inoltre, che l'anzidetta responsabilità amministrativa possa configurarsi anche laddove i reati di cui al Decreto siano commessi all'estero.

La responsabilità della società è, però, subordinata alla sussistenza delle condizioni, di volta in volta applicabili ai reati contemplati dal Decreto, previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10, c.p.

Ai fini della punibilità, è necessario che la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano, che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero ed, altresì, che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato alla società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto.

---

<sup>2</sup> In altri termini, definire specifici protocolli volti a definire e regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in funzione della prevenzione di tale rischio.

<sup>3</sup> Le risorse finanziarie costituiscono, infatti, il veicolo per la commissione di diverse tipologie di reato previste dal Decreto.

Resta inteso che la società è astrattamente punibile, ai sensi del Decreto, soltanto qualora sia configurabile, secondo l'ordinamento italiano, uno dei reati indicati nel Decreto stesso, come meglio evidenziato nel successivo paragrafo.

## **6. – Le tipologie di reato (si veda in proposito l'Allegato n. 2 al Modello)**

Il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di fattispecie criminose relative ai rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) integrate, da ultimo, con il reato di induzione indebita.

Successive modificazioni ed integrazioni ne hanno poi esteso l'ambito di applicazione ad altri reati.

In particolare:

- ai reati di “Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo” (art. 25–bis del Decreto);
- ad alcuni reati societari (art. 25–ter del Decreto) tra i quali quello di recente introduzione di Corruzione tra privati;
- ai “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico” (art. 25–quater del Decreto);
- ai “Delitti contro la personalità individuale” (art. 25–quinquies del Decreto);
- ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazioni del mercato (art. 26–sexies del Decreto);
- alla fattispecie di omessa comunicazione del conflitto di interessi prevista al nuovo art. 2629–bis c.c. (come introdotto dalla lg. 28 dicembre 2005, n. 262, c.d. riforma del risparmio);
- ai reati inerenti le pratiche di mutilazione femminile (lg. n.7/2006)
- ai “reati transnazionali” previsti dalla lg. n. 146/2006 di Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ovverosia, e sempre che siano qualificabili come “reati transnazionali” ai sensi dell'art. 3, della predetta lg. 146/2006: associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416–bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291–quater del t.u. doganale); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti(art. 74 del t.u. sugli stupefacenti); riciclaggio (artt. 648–bis e 648–ter c.p.); reati concernenti il traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3–bis, 3–ter e 5, del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286); i reati di intralcio alla giustizia (articoli 377–bis e 378 c.p.);
- ad alcuni reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro: segnatamente, la lg. n. 123 del 03/08/2007, prima, e, poi, a parziale modifica di questa, il successivo d.lgs. n. 81/2008, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123", hanno introdotto nel Decreto l'articolo 25–septies, prevedendo

la rilevanza, ai fini della responsabilità amministrativa delle società, dei reati - previsti dagli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale - di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

- ai reati di “ricettazione”, “riciclaggio” e “impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita” di cui agli artt. 648, 648-*bis* e 648-*ter* del codice penale, come previsto dall’art. 25-*octies* del Decreto, introdotto dall’art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 in attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché la direttiva 2006/70/CE che reca misure di esecuzione;
- ai reati “informatici” di cui alla “*Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001*”, così come introdotti nel nostro ordinamento e previsti, ai fini del Decreto, all’art. 24-*bis* di quest’ultimi, in virtù dell’art 7 della legge n. 48/2008 di ratifica ed esecuzione della predetta Convenzione.
- *ai reati ambientali inseriti dal D.Lgs. 121 del 2011 nel D.Lgs. 231/2001;*
- *ai reati che puniscono chiunque assuma alle proprie dipendenze personale senza permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno non in regola.*
- Al reato di corruzione tra privati, inserito tra i reati societari (Legge anticorruzione 190/2012);
- Al reato di induzione indebita, inserito tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, che punisce il soggetto che agisce per conto della Società che soggiace all’attività di persuasione o pressione del pubblico ufficiale (o di soggetto ad esso equiparato) finalizzata ad orientare l’attività del privato (Legge anticorruzione 190/2012).
- Ai reati di corruzione internazionale allorquando l’attività illecita viene diretta nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio che operano per conto di Stati esteri.
- Al reato di auto riciclaggio, fattispecie che punisce l’attività di chi, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l’identificazione della loro provenienza delittuosa. Si tratta a ben guardare di una fattispecie configurabile in seguito alla consumazione di altri reati dai quali può derivare una provvista o un profitto (tutti specificati nel dettaglio nell’Allegato 2) ai quali segue l’attività di riutilizzazione del provento o del profitto in ambito aziendale.

Nell’Allegato n. 2 del Modello si illustrano le fattispecie di reato contemplate dal Decreto o alle quali quest’ultimo comunque si applica, con particolare riferimento a quelli che comportano un rischio maggiormente rilevante per la Società.



## **7. – Il tentativo di reato**

La responsabilità amministrativa della Società può configurarsi anche in caso di *tentativo* di commissione dei reati contemplati dal Decreto, da parte dei soggetti cd. “apicali” e di quelli sottoposti all’altrui vigilanza, nell’interesse o vantaggio della Società stessa. In altri termini, la responsabilità amministrativa può configurarsi anche laddove i soggetti “apicali” ovvero quei soggetti all’altrui vigilanza compiano atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest’ultimo non si perfezioni, in quanto “l’azione non si compia ovvero l’evento non si verifichi”.

Tale ipotesi ricorre, dunque, laddove vi sia l’intenzione di commettere un reato, gli atti siano inequivocabilmente diretti a tale fine ed idonei alla commissione del reato stesso, ma questo non si perfezioni.

La responsabilità è esclusa quando la società volontariamente impedisce il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

## **8. – Le sanzioni**

La società riconosciuta responsabile è punita con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovverosia, la gravità dell’illecito e le condizioni economiche della società.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti e compromettenti per le società, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) che l’ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.

**1. - Adozione del Modello Organizzativo da parte di Mosconi Srl**

Ai sensi del Decreto, l'adozione di uno o più modelli organizzativi è, dunque, facoltativa.

La Mosconi Srl (di seguito, anche: "Mosconi" o la "Società") ha, però, ritenuto opportuno dotarsi -in linea con quanto già previsto e disposto dalla controllante Cossi Costruzioni S.p.A.- di strumenti organizzativi e gestionali volti a prevenire, per quanto possibile, ed, eventualmente, eliminare con tempestività il rischio di commissione, secondo l'ordinamento italiano, dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo unitario (di seguito, anche il "Modello Organizzativo 231", "Modello 231" o "Modello"), in quanto relativo agli organi sociali, ai soggetti posti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno alla Società (Organismo di Vigilanza), appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

Con l'adozione del Modello Organizzativo 231, la Società ha, così, integrato le proprie regole, procedure e disposizioni organizzative al disposto del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231; in particolare, si è distinta una Parte Generale ed una Parte Speciale del Modello:

nella **Parte Generale** del Modello Organizzativo 231 sono indicati gli obiettivi perseguiti da Mosconi Srl nell'adozione del Modello 231, i destinatari di quest'ultimo, l'iter procedurale adottato, il collegamento funzionale con il Codice Etico, le funzioni e la struttura dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, gli obblighi di informazione di tale Organismo ed il sistema sanzionatorio;

la **Parte Speciale** del Modello Organizzativo 231 -adottata in seguito all'espletamento di tutti gli adempimenti connessi alla riorganizzazione aziendale in corso e sulla base dei risultati dell'attività di mappatura dei rischi svolta dall'OdV- comprende la specifica evidenziazione delle attività, degli ambiti decisionali ed operativi, delle funzioni e degli organi sociali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché le procedure aziendali volte a regolare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, i protocolli aziendali diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire ed i sistemi di controllo a tal fine adottati.

**2. - Obiettivi dell'adozione, da parte di Mosconi Srl, di un modello organizzativo ai sensi del Decreto**

Come si è visto, Mosconi Srl ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali, relativi agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione, volti a:

- improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare nonché attraverso la prevista proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato;
- determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse di Mosconi Srl, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Società;
- proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- creare una nuova cultura etica e del controllo.

### **3. - Linee Guida di Confindustria e dell'ANCE**

In virtù di quanto previsto dall'art. 6, c. 3, del Decreto, Mosconi Srl ha definito il proprio Modello in coerenza con quanto previsto nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

Per quanto non previsto dalle Linee Guida di Confindustria relativamente ai rischi specifici del settore edilizio, si è tenuto conto delle indicazioni del "Codice di Comportamento" e del "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" – incluso il relativo Manuale – adottati dall'ANCE – Associazione Nazionale Costruttori Edili, approvati il 31 marzo 2003 e successivi aggiornamenti..

In particolare, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell'inventariazione degli ambiti aziendali di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali
- nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:
  - a) articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) sistemi di controllo e gestione; (vi) comunicazione al personale e sua formazione;
  - b) ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; (v) previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione; (vi) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza.

Quanto all'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati tipiche del settore edilizio, l'ANCE, in particolare, individua sei aree: (i) lavori privati; (ii) edilizia residenziale

pubblica; (iii) appalti pubblici; (iv) rapporti con la Pubblica Amministrazione; (v) comunicazioni sociali e controlli; (vi) rapporti con soci, creditori e terzi, per poi fornire indicazioni circa la procedimentalizzazione dei principali processi aziendali.

#### **4. – I destinatari del Modello Organizzativo**

Le regole contenute nel Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza: a) agli organi sociali; b) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di (i) rappresentanza, (ii) amministrazione, (iii) direzione, ovvero (iv) gestione e controllo della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale); c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi. Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione - per quanto di rispettiva competenza e, ovviamente, secondo un principio di rilevanza ed applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti aziendali di volta in volta interessati dagli specifici rischi - all'Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, ai Consiglieri Delegati, ed ai dipendenti della Società nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione.

Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, revisori, etc.), estranei alla Società ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto e del Modello Organizzativo della Società.

Allo scopo di conferire univocità ed efficienza al sistema organizzativo aziendale, Mosconi Srl ha adottato un Modello Organizzativo 231 “unitario”, in quanto relativo agli organi sociali, ai soggetti posti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno alla Società, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità e che esercita le proprie funzioni nei confronti di tutti i destinatari del Modello stesso.

#### **5.- Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo – Atti e delibere degli organi sociali**

##### **5.1. Analisi dei rischi e adozione del Codice Etico**

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo 231, inteso quale sistema di regole, procedure, comportamenti, flussi informativi, controlli e sanzioni volti alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, ha comportato, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate, lo svolgimento delle seguenti fasi, in linea con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria:

- identificazione delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei suddetti reati ed analisi dei rischi potenziali. In particolare, sono stati censiti ed individuati i punti di contatto tra l'azienda e la Pubblica Amministrazione – con riferimento sia alle attività d'impresa in senso stretto che alle attività strumentali – e, sulla base di tali dati e dell'analisi dei dati storici, identificate quelle aree che effettivamente possono presentare un apprezzabile rischio di commissione di uno o più reati; individuazione delle attività, di competenza degli organi sociali, a rischio di commissione dei reati societari di cui ai riformati articoli 2621 e s.s., c.c.; in particolare, sono state individuate le competenze e la loro ripartizione tra le funzioni aziendali ed i diversi organi sociali;

- individuazione, sulla base della struttura organizzativa e funzionale della Società e del sistema delle deleghe, degli ambiti aziendali interessati;
- analisi delle procedure operative e dei sistemi di controllo già in essere, con riferimento anche al sistema delle deleghe e delle procure;
- definizione, sulla base dei riscontri effettuati, dei principi generali che devono ispirare la condotta di tutti gli esponenti aziendali – ivi inclusi le regole di deontologia aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione, quale atto organizzativo, funzionale alle prescrizioni del Decreto, ha adottato il Codice Etico della Società Controllante Cossi Costruzioni S.p.A., contenente principi di comportamento, di deontologia aziendale e le regole di condotta interna e con i terzi, inclusa la Pubblica Amministrazione, atti a prevenire la commissione di reati oltre che gli altri comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere.

Il Codice Etico adottato dalla Società è, quindi, elemento essenziale e funzionale del Modello Organizzativo 231 di Mosconi Srl, costituendone il presupposto deontologico e comportamentale. Il nesso di funzionalità tra il predetto Codice ed il Modello Organizzativo 231, ha pertanto suggerito, anche nell’ottica di una maggiore efficienza, di prevedere, dapprima, l’istituzione di un autonomo organismo interno con funzioni di attuazione e di controllo del rispetto del Codice Etico, salvo, poi, conferire anche tali funzioni all’Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo 231, una volta istituito.

## **5.2 L’adozione del Modello e l’integrazione e modifica dell’organizzazione aziendale e delle regole interne in aderenza alle prescrizioni del Decreto**

La definizione e l’adozione del Modello Organizzativo è rimessa, dall’art. 6, c. 1 del Decreto “all’organo dirigente” ovvero, nel caso di Mosconi Srl, al Consiglio di Amministrazione, cui compete la gestione dell’impresa ed il compimento di tutte le operazioni necessarie, utili o comunque opportune per l’attuazione dell’oggetto sociale, di ordinaria come di straordinaria amministrazione.

Tuttavia, in considerazione della specifica funzione del Modello, volta ad evitare la commissione di reati anche di carattere societario, e della connessa esigenza di garantire autonomia ed indipendenza all’Organismo di Vigilanza preposto a vigilare sulla sua osservanza, non è parso opportuno rimettere al solo organo amministrativo l’adozione del complesso delle regole che sostanziano il Modello stesso.

Nell’ambito di questa seconda fase di definizione e sviluppo del Modello Organizzativo, la Società ha, quindi:

- individuato la struttura e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza sul modello di organizzazione e gestione, di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto, con la definizione di idonee regole di raccordo tra l’attività di tale organismo interno e le funzioni degli organi sociali avuto riguardo, in particolare, all’autonomia e all’indipendenza dell’Organismo di Vigilanza, che costituisce il presidio a garanzia del corretto funzionamento del Modello stesso;
- individuato le regole volte a disciplinare i flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza;

- individuato il sistema disciplinare e sanzionatorio da adottarsi in funzione dell'effettività del Modello stesso;
- individuato un insieme di regole in ordine alla diffusione del Modello Organizzativo 231 stesso ed alla formazione dei dipendenti e dei collaboratori della Società;
- definito la prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta, da un lato, a far prendere atto a questi ultimi dell'adozione, da parte della Società, del Modello Organizzativo 231, dall'altro, ad ottenere che tali soggetti, nei rapporti con la Società, tengano una condotta coerente con le finalità del Decreto;
- deliberato di ulteriormente analizzare e approfondire le procedure interne ed i sistemi di controllo in essere, in funzione dell'obiettivo di prevenire, nelle aree a rischio, la commissione, da parte di esponenti aziendali, dei reati previsti dal Decreto;
- deliberato di definire la mappatura (a) delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, (b) degli ambiti aziendali interessati, (c) delle possibili modalità attuative dei reati e (d) delle procedure interne e dei sistemi di controllo in essere in tali ambiti.

Ad esito, il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 23 settembre 2015, ha, quindi:

- adottato la Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi d.lgs. n. 231/2001;
- nominato l'Organismo di Vigilanza;
- adottato la Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Alla luce delle indicazioni provenienti dall'istituito Organismo di Vigilanza - che nell'ambito delle proprie attività volte all'informazione e alla formazione del personale ha provveduto alla ricognizione delle attività sensibili - sono stati svolti ulteriori approfondimenti, sia sulla disciplina contenuta nel Decreto e nei provvedimenti attuativi, sia sulle procedure interne, anche in considerazione di quelle adottate in seno alla controllante Cossi Costruzioni S.p.A.

Una volta espletate tutte le attività propedeutiche all'adozione della Parte Speciale, è stato elaborato un documento contenente i protocolli specifici e i controlli attraverso il recepimento di tutti i presidi già esistenti in seno all'organizzazione aziendale. Le predette attività sono state svolte sotto il controllo degli organi amministrativi della Società, con la collaborazione delle funzioni aziendali interessate, mantenendo informato il Collegio Sindacale.

## **6. – Funzione e la struttura del Modello Organizzativo di Mosconi Srl**

### **6.1. – Funzione e struttura del Modello vigente**

Funzione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del Decreto è dotare la Società stessa di un insieme di regole interne, idonee a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, dei reati previsti dal Decreto, da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa ovvero da parte

delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò al fine di consentire alla Società di poter beneficiare della speciale scriminante prevista dall'anzidetto Decreto in conseguenza della eventuale commissione dei reati sopra richiamati.

Il Modello Organizzativo di Mosconi Srl, del quale il Codice Etico è parte integrante e sostanziale, si sostanzia, quindi, in un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a prevenire o a ridurre la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto e rivolti agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione. In questo, il Modello adottato è, appunto, unitario dal punto di vista soggettivo, vale a dire applicabile ad entrambi le categorie di soggetti<sup>4</sup>.

Il sistema di regole è, dunque, strutturato non in ragione delle singole figure aziendali coinvolte (dando vita a due differenti modelli), bensì in funzione delle differenti aree di attività aziendali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso; e ciò, come è logico e coerente, con riferimento anche all'Organismo di Vigilanza sul Modello. Tale scelta, compatibile col dettato legislativo, si traduce, poi, in una maggiore efficienza complessiva del sistema di regole interne nonché, con riferimento ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, nell'adozione di meccanismi più rigorosi di quelli richiesti dalla legge stessa.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, la Società, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6, c. 2, del decreto in parola, ha adottato un Modello Organizzativo atto a:

- ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia aziendale, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività aziendali onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare le funzioni aziendali al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nei settori c.d. "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la Società in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- introdurre, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo alla Società di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;

---

<sup>4</sup> Se, infatti, il paradigma normativo (cfr. artt. 6 e 7, d.lgs. n. 231/01) postula la predisposizione e l'adozione di due differenti modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'uno, rivolto ai soggetti posti in posizione apicale, l'altro, ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, è pur vero che: (i) la natura dei reati non sempre consente di distinguere tra condotte criminose la cui attuazione si attinge in modo differente a seconda che siano state poste in essere da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione; (ii) i processi decisionali interni all'azienda sono in genere unitari e, comunque, gerarchicamente e funzionalmente strutturati senza che abbia diretto ed immediato rilievo l'appartenenza delle figure coinvolte all'una o all'altra categoria.

- introdurre un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;
- introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del decreto in parola.

## **6.2. – Articolazione del Modello**

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di assoluto rilievo all'interno dell'architettura aziendale di Mosconi Srl e si articola in una serie di elementi, retti da molteplici fonti (statutarie, assembleari, consiliari ed autoregolamentari).

Esso si articola nel Codice Etico e nelle Parti Generale e Speciale del Modello stesso.

Il Codice Etico della Società è stato adottato in data 11/2/2009. Il testo vigente è a disposizione di tutti i destinatari del Modello ed è pubblicato sul sito internet della Società.

La Parte Generale del Modello Organizzativo si compone anch'essa di più elementi.

Nei Capitoli A e B sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dalla Società e la funzione del Modello stesso – i presupposti giuridici e l'iter di adozione del Modello nonché le ragioni che ne hanno governato la progressiva definizione. Ciò anche al fine di far emergere la coerenza, funzionale e strutturale, del Modello adottato dalla Società con il paradigma organizzativo dettato dal legislatore.

Possono, pertanto, considerarsi parte integrante di tali Capitoli le molteplici fonti regolamentari del Modello, vale a dire:

- le disposizioni statutarie fondanti il Modello stesso e, in particolare, funzioni e responsabilità degli organi, sociali ed interni, coinvolti;
- le delibere e gli altri atti adottati dagli organi sociali in virtù di tali previsioni statutarie.

Il Capitolo C della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul modello di cui all'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi sociali.

Anche in tal caso, possono considerarsi parte integrante di tale elemento del Modello le disposizioni statutarie inerenti l'Organismo di Vigilanza, le delibere adottate dall'organo amministrativo in materia nonché i regolamenti e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate dall'Organismo stesso nello svolgimento delle sue funzioni.

I Capitoli D, E ed F contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adeguatezza del Modello stesso e relative, dunque, sia alle attività di informazione e formazione aziendale, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole di organizzazione aziendale e di comportamento. In particolare, il Capitolo F



contiene il Sistema Sanzionatorio, relativo a lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori e collaboratori della Società, formalmente adottato dalla Società stessa per i suddetti fini.

Possono considerarsi parte integrante di tali elementi del Modello le decisioni dell'organo amministrativo e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate in tali ambiti dall'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni.

Il Capitolo G contiene, infine, le regole organizzative e programmatiche in ordine a società controllate, strutture associative e consortili, società di progetto in rapporti con la Società stessa.

La Parte Speciale si articola in più elementi. Essa contiene, così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del d.lgs. n. 231/01, la cd. "mappatura" delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto stesso, avendo particolare riguardo alle possibili modalità attuative delle condotte criminose, alle possibili modalità di aggiramento fraudolento delle procedure interne ed agli ambiti aziendali specificamente interessati.

Contiene altresì le regole generali di organizzazione e di comportamento nonché il complesso delle regole, delle procedure e dei protocolli aziendali specifici adottati dalla Società e di tempo in tempo resi operativi nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle "aree a rischio" della possibile commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

In coerenza con quanto suggerito dalle Associazioni di Categoria (ANCE e Confindustria), si è, dunque, inteso realizzare una stretta interrelazione ed un adeguato coordinamento, sia tra il Codice Etico della Società e le regole di organizzazione e comportamento introdotte con l'adozione del Modello, sia tra le diverse fonti di tale articolato *corpus* regolamentare.

## C | **L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo**

### **1. - Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo di Mosconi Srl**

Come già visto, gli articoli 5 e 6 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima:

- dai soggetti posti in posizione apicale, qualora: (i) la società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo; (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione e all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, essenziali risultano quindi essere le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un "*organismo dell'ente*", "*dotato di autonomi poteri di iniziativa*

*e di controllo*” e destinatario di adeguati flussi informativi da parte degli organi e delle funzioni interne della società stessa. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di funzioni aziendali incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

Per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, le funzioni di attuazione e vigilanza potrebbero essere infatti rimesse anche ai preposti alle singole linee aziendali (nell'ambito sia della direzione centrale che delle unità territoriali) ovvero, se esistente, alla funzione di controllo interno.

E' in ogni caso esclusa, per le società che, come Mosconi Srl, non siano di piccole dimensioni e con riferimento ad entrambi i modelli, la possibilità di affidare le predette funzioni di attuazione e vigilanza “all'organo dirigente” (art. 6, c. 4 del Decreto), con ciò dovendosi intendere, il Consiglio di Amministrazione.

Infine, il decreto in parola non esclude, in linea di principio, che le suddette funzioni possano essere attribuite all'organo di controllo.

In coerenza con l'unitarietà del Modello Organizzativo e per ragioni di efficienza sotto il profilo dello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso, Mosconi Srl ha individuato un unico “*organismo*”, interno alla Società, preposto allo svolgimento delle suddette funzioni con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione. Ovviamente, i meccanismi di funzionamento di tale organismo sono differenti per ciascuna delle due categorie di soggetti. Analoghe funzioni sono attribuite a tale organismo con riferimento al Codice Etico, anch'esso elemento del Modello Organizzativo.

Tali opzioni (unicità dell'organismo e sua previsione all'interno della società) sono coerenti con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Mosconi Srl ha, poi, ritenuto che i tratti caratteristici dell'autonomia funzionale e dell'indipendenza, della professionalità e della continuità d'azione, nello svolgimento dell'attività di attuazione e di vigilanza sul Modello 231, tenuto conto della attuale organizzazione della Società, siano riferibili, in maggiore misura, ad un organismo monocratico composto da un professionista esterno alla Società, coadiuvato nell'esercizio della propria funzione dal responsabile della Direzione amministrazione nonché dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. In tal modo, l'Organismo di vigilanza è tale da assicurare una maggiore autorevolezza ed efficienza dell'organismo, una minore condizionabilità trattandosi di soggetto esterno e un più ampio contributo professionale in particolare modo nel settore del diritto penale e delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare, si è ritenuto opportuno:

- prevedere un organo monocratico composto da un professionista esterno, dotato di adeguate competenze in diritto penale e nell'ambito della normativa sulla sicurezza e la salute sul lavoro e di documentata esperienza, coadiuvato nell'esercizio delle proprie funzioni dai responsabili di due funzioni societarie operanti negli ambiti maggiormente sensibili quali la Direzione amministrazione;
- prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza per il membro del predetto Organismo;

- prevedere che la revoca del membro possa avvenire solo per giusta causa, previa autorizzazione assembleare, quale meccanismo correttivo della dipendenza dagli organi sociali;
- garantire a tale organismo indipendenza ed autonomia operativa, pur raccordata alle funzioni degli organi sociali e delle articolazioni aziendali, sulla base anche di apposite previsioni statutarie;
- garantire a tale organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di *budget*, la necessaria dotazione finanziaria;
- assicurare a tale organismo l'ausilio di un adeguato staff e la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni e di *advisor* indipendenti.

Le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria risultano essere in linea con le scelte operate in termini di unicità dell'Organismo, di istituzione di un Organismo interno *ad hoc* nonché di prevedere quale suo unico componente un esperto esterno coadiuvato da due risorse interne, dotate di adeguate competenze e di una specifica conoscenza delle aree aziendali a rischio.

In considerazione della struttura e delle funzioni attribuite, si è, poi, prescelto, per tale organismo, il nome di "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo della Mosconi Srl ai sensi del D.Lgs. 231/2001", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo" o con la sigla "OVM".

## **2. - Istituzione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo**

Secondo l'art. 6, c. 1, lett. a) del Decreto, compete "*all'organo dirigente*" assumere l'iniziativa e decidere in ordine all'adozione di un modello organizzativo conforme alle indicazioni contenute nel Decreto stesso. Al contempo, è necessario presidiare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sul Modello rispetto allo stesso organo dirigente e coordinare le sue funzioni con quelle degli organi sociali.

## **3. – Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione dei suoi membri.**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, è istituito, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'Organismo di Vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, denominato "Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione, Gestione e Mosconi Srl, ai sensi del d.lgs. n. 231/2001", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo" e con la sigla "OVM". L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge anche le funzioni di organismo di vigilanza sul rispetto e l'attuazione del Codice Etico della Società.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello ha struttura monocratica ed è composto da un professionista esterno, dotato di adeguate competenze e di un'ideale conoscenza della struttura organizzativa della Società stessa e non investito, all'interno di questa, del diretto svolgimento di attività operative incompatibili.

Il professionista esterno è prescelto e nominato con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione dell'Assemblea.

Non può essere nominato membro del predetto Organismo e, se eletto, decade dalla carica: (i) colui che si trova nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ.; (ii) il coniuge, il parente e l'affine entro il quarto grado dei componenti degli organi sociali della Società, i componenti degli organi sociali, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei componenti degli organi sociali delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; (iii) coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società o con le società che la controllano o con quelle sottoposte a comune controllo rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio; (iv) coloro che sono stati condannati o che hanno patteggiato l'applicazione di una pena, in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

La suddetta nomina è efficace a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte del soggetto interessato.

I predetti requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina; il soggetto interessato rilascia, altresì, alla Società una dichiarazione attestante la sussistenza dei predetti requisiti e di quelli di indipendenza.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza fissa e disciplina autonomamente i propri accessi presso gli uffici della società e le attività da svolgere nell'esercizio del mandato.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza sul Modello resta in carica tre anni e può essere riconfermato. Non può rivestire tale carica per un periodo superiore a 9 anni. Il Consiglio di Amministrazione con l'approvazione dell'Assemblea, determina, all'atto della nomina, il compenso spettante al membro dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico.

L'incarico può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione dell'Assemblea, soltanto per giusta causa, fermo restando quanto di seguito previsto.

In caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento disciplinante il proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, alla verbalizzazione delle attività, ai rapporti con gli organi sociali, alla predisposizione e trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche.

#### **4. – Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo**

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge o dallo Statuto della Società all'organismo di vigilanza di cui al Decreto.

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce all'Organismo di Vigilanza, sulla base di un *budget* annuale definito dal Consiglio stesso in relazione alle esigenze comunicate dall'Organismo, un'adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità, per quest'ultima, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari della Società.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni, l'organo competente secondo lo Statuto della Società può convocare il Consiglio di Amministrazione.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni e per le quali è prevista la competenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea, l'organo competente può convocare tali organi sociali.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- si coordina con gli organi sociali ed i Responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta interessati; l'Organismo può, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello;
- può ricorrere, al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Società e delle relative attività;
- può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;
- può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- può prendere visione e trarre copia dei libri sociali nonché richiedere informazioni agli organi sociali;
- cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure, anche informatiche.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello è tenuto alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui sia venuto in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di Vigilanza comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione o, in caso di delega, del Consigliere Delegato.

**1. – Le funzioni dell’Organismo di Vigilanza in ordine all’attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo.**

Condizione per l’esonero della Società dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto è che la Società abbia:

- a) efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo della società, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

- a) sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- b) venga istituito un idoneo sistema disciplinare;
- c) all’Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
  - all’osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni e delle procedure costituenti il Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
  - all’adeguatezza del Modello, ovvero alla capacità di prevenire la commissione dei reati;
  - all’opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

Per quanto concerne, in particolare, all’attuazione, all’osservanza, all’adeguatezza e all’aggiornamento del Modello 231, all’Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto previsto, in generale, nel precedente Capitolo, sono affidate le funzioni indicate nei successivi paragrafi 2, 3 e 4.

Inoltre, all’Organismo di Vigilanza della Società è attribuito anche il compito di dare impulso e coordinare, per quanto concerne i rapporti di Gruppo, le attività inerenti l’attuazione, l’osservanza, l’adeguatezza e l’aggiornamento dei modelli organizzativi adottati dalle società ed enti controllanti e controllati, nel rispetto della legge e, in particolare, dell’autonomia e dell’indipendenza degli organismi di vigilanza delle società ed enti controllati.

**2. - Attuazione del Modello Organizzativo**

All’Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all’efficace attuazione del Modello.

In particolare, l’Organismo di Vigilanza:

- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative delle procedure aziendali previste nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- b) cura la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno dell'azienda attraverso la promozione ed il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) cura, in stretta collaborazione con il consulente esterno cui vengono demandati i poteri e le funzioni di gestione del rapporto con il personale, la formazione del personale, organizzando corsi, seminari ed aggiornamenti periodici, a partecipazione obbligatoria (salvo legittimo impedimento) e con controllo di frequenza, articolati sui diversi livelli aziendali. Nell'organizzazione dei programmi di formazione, l'Organismo di Vigilanza sul Modello dedica particolare attenzione ai neo-assunti, ai cambi di mansione ed alla variazione nelle procedure aziendali.

### **3. - Osservanza del Modello Organizzativo**

All'Organismo di Vigilanza 231 è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:

- a) assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni;
- b) promuove lo svolgimento, da parte dei Responsabili delle funzioni aziendali, delle attività di controllo, nell'ambito delle rispettive aree di competenza, in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello (cd. controllo di linea);
- c) esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema sanzionatorio di cui al successivo paragrafo 5.

All'Organismo di Vigilanza 231 non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

### **4. - Adeguatezza e aggiornamento del Modello Organizzativo**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) effettua ricognizioni dell'attività aziendale al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;
- b) verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati e coerenti con l'effettiva realtà aziendale;

- c) elabora, sulla base di attività ricognitive periodiche e sentiti i Responsabili delle funzioni aziendali interessate, proposte di aggiornamento e di revisione del Modello, indirizzandole al Consiglio di Amministrazione;
- d) riferisce al Consiglio di Amministrazione in ordine alle iniziative assunte in merito all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, anche a mezzo di delegato, promuove e, per quanto di sua competenza, provvede ad effettuare, sulla base di quanto segnalato dall'Organismo di Vigilanza, le modifiche e le integrazioni del Modello Organizzativo utili o necessarie affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001.

## **Flussi informativi**

E

### **1. - Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio sindacale**

L'Organismo di Vigilanza 231 riferisce al Consigliere delegato del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale su base continuativa, in ordine all'esercizio delle proprie funzioni, con le modalità previste nel Modello stesso.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza 231:

- a) se richiesto e, comunque, con cadenza trimestrale riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione in ordine: (i) all'attuazione del Modello; (ii) all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso;
- b) se richiesto e, comunque, con cadenza trimestrale riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione in ordine: (i) all'attuazione del Modello; (ii) all'esercizio delle proprie funzioni e, in particolare, all'osservanza del Modello stesso da parte di tutti i destinatari, ivi inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione;
- c) se richiesto e, comunque, con cadenza semestrale riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione in ordine all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

### **2. - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.



Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito delle singole procedure operative contenute nella Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificamente prescritto dallo stesso Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni può, anche in via generale, richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione e il Consigliere Delegato ed il soggetto incaricato del controllo contabile ai sensi degli artt. 2409-*quinquiesdecies* e 2409-*bis*, c.c., su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mettono a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione e il Consigliere Delegato provvedono, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso.

I soggetti tenuti al rispetto del Modello, oltre a quanto previsto nel Modello stesso ed a quanto prescritto dall'Organismo di Vigilanza, devono comunicare a quest'ultimo, al proprio diretto superiore gerarchico ed al proprio superiore funzionale:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per ipotesi di reato di cui al d. lgs. 231/2001, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti gli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della società, dei reati di cui al Decreto;
- ogni altra circostanza, inerente l'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

L'assemblea dei soci, il soggetto incaricato del controllo contabile ai sensi degli articoli 2409-*quinquiesdecies* e 2409 *bis*, c.c., i Consiglieri di Amministrazione segnalano all'Organismo di Vigilanza violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello nonché condotte che facciano presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, poste in essere da uno o più membri degli organi sociali.

I soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società.

E' rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base delle segnalazioni ricevute, le iniziative da assumere.

In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001, le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta – anche mediante e-mail – ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza.

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo.

F |

## **Il sistema sanzionatorio**

### **1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto**

#### **1.1. Principi generali**

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello organizzativo nel suo complesso richiede che la società adotti un sistema sanzionatorio idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società; esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria applicato al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

#### **1.2. Destinatari**

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

a) ai componenti il Consiglio di Amministrazione;

- b) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società ovvero di gestione e controllo della stessa;
- c) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti), nonché alle persone di cui alla Sez. IV (cd. Collaboratori esterni).

### **1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni**

1. Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

2. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

3. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

4. I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

## **2. Prima Sezione – Quadri, Impiegati e Operai**

### **2.1. Ambito di applicazione**

In considerazione dell'entrata in vigore dell'art. 25- septies del D. Lgs. n. 231/2001 (rubricato come "omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" e inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), è opportuno estendere l'applicazione del presente sistema sanzionatorio anche alla categoria degli operai, sia pure limitatamente ai comportamenti rilevanti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Pertanto, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai (questi ultimi con i limiti di cui si è detto) alle dipendenze della Società ovvero in regime di distacco presso terzi (ivi comprese le società controllate, collegate e/o partecipate) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

## **2.2 Sanzioni**

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g), a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, così come individuata dall'art. 99 n.1 lett. c) del CCNL Edili e Affini;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

### **2.2.a) Rimprovero verbale**

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nelle seguenti ipotesi:

- a) nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;

b) recidiva nel biennio, nelle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto a), non aventi rilevanza esterna.

#### **2.2.b) Rimprovero scritto**

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

#### **2.2.c) Multa**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

#### **2.2.d.) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g), tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- 3) infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;
- 4) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro.

#### **2.2.e) Licenziamento con preavviso**

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella Presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g)

aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.

#### **2.2.f) Licenziamento senza preavviso**

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure anche provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- 2) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.
- 3) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente o preposto di eventuali condizioni di pericolo grave e imminente.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo 2.2.f), la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato per un periodo massimo di 10 giorni. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

#### **2.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società**

I rapporti con i quadri, gli impiegati e gli operai in regime di distacco presso la Società, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

*“Il/La Sig. .... dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 della Società Mosconi Srl S.p.A. che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli via intranet e di impegnarsi al loro rispetto.*

*In ragione di ciò il/la Sig. .... è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo F, Sezione Prima, paragrafo 2.1 lettere da a) a g) del Modello Organizzativo della Società, sarà segnalata per iscritto dalla Mosconi Srl alla distaccante per l'eventuale esercizio del potere disciplinare di cui quest'ultima è titolare, fermo restando che la Mosconi Srl sarà, in ogni caso, legittimata a richiedere ed ottenere la cessazione immediata del distacco”.*

#### **2.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni**

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai quadri, dagli impiegati e dagli operai, anche in regime di distacco, e (ii) di irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà

esercitato dal Presidente, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta il Consigliere Delegato nello svolgimento delle suddette funzioni; inoltre, segnala al Consigliere Delegato, le violazioni commesse dai quadri e dagli impiegati, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

### **3. Seconda Sezione - Dirigenti**

#### **3.1. Ambito di applicazione**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti, anche in regime di distacco presso terzi (ivi comprese le società controllate, collegate e/o partecipate) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

#### **3.2. Sanzioni**

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, paragrafo 3.1b, lettere da a) a g), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificata) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

### **3.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società**

I rapporti con i dirigenti distaccati presso la Società, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

*“Il/La Sig. .... dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 della Mosconi Srl che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli via intranet e di impegnarsi al loro rispetto.*

*In ragione di ciò il/la Sig. .... è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo F, Seconda Sezione, paragrafo 3.1, lettere da a) a g) del Modello Organizzativo, sarà segnalata per iscritto dalla Mosconi Srl alla distaccante per l'eventuale esercizio del potere disciplinare di cui quest'ultima è titolare, fermo restando che la Mosconi Srl sarà, in ogni caso, legittimata a richiedere ed ottenere la cessazione immediata del distacco”.*

### **3.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni**

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai dirigenti, anche in regime di distacco, e di (ii) irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dal Presidente, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello, nel Codice Etico e in atti regolamentari interni ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta il Presidente del Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle suddette funzioni. L'Organismo di Vigilanza segnala, inoltre, al Presidente le violazioni commesse dai dirigenti, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

## **4. - Terza Sezione – Soggetti Apicali e Consiglieri di Amministrazione**

### **4.1. Soggetti Apicali - Ambito di applicazione**

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione della Società sono “Soggetti apicali”, in quanto rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società ovvero di gestione e controllo della stessa:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- i Consiglieri di Amministrazione, ivi compresi quelli Delegati.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei “Soggetti apicali” nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;



- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

#### **4.1.1. Sanzioni**

A seconda della gravità dell'infrazione commessa da uno dei soggetti apicali, il Consiglio di Amministrazione anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza e, comunque, sentito il parere di quest'ultimo, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la richiesta, agli organi competenti, di convocare il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2392, 2393, 2409-*decies*, c.2, e 2409-*terdecies*, lett. a) e d), cod. civ.. Inoltre, nei predetti casi, il Consiglio di Amministrazione, anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza e, comunque, sentito il parere di quest'ultimo, potrà eventualmente adottare, nei casi più gravi, i provvedimenti di cui agli art. 2409-*decies*, c. 2, e 2409-*terdecies*, lett. d), cod. civ. e/o la revoca del consigliere di amministrazione interessato ai sensi dell'art. 2409-*terdecies*, lett. a).

#### **4.1.2. Soggetti apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e sanzioni**

Ai soli fini delle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumano la veste di "datore di lavoro" come definito dall'art. 2 lett. b) del citato D. Lgs. n. 81/2008.

Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali, ovvero omettano di operare il controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali verrà applicata la più grave delle sanzioni espulsive tra quelle previste alle sezioni prima e seconda in base alla qualifica di appartenenza.

#### **4.1.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto**

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Nell'ipotesi in cui la violazione delle procedure e/o prescrizioni previste nel Modello venga posta in essere dal soggetto apicale nell'ambito delle mansioni dirigenziali svolte, l'eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.

## 5. – Quarta Sezione – Soggetti esterni soggetti a vigilanza o direzione

### 5.1. Ambito di applicazione

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, mediatori, mandatari, rappresentanti, agenti, intermediari, incaricati della Società nonché di committenti, appaltatori, subappaltatori o fornitori di quest'ultima – soggetti, ai fini del Decreto, a vigilanza o direzione da parte della Società stessa – abbiano posto in essere le violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni del Modello attinenti l'oggetto dell'incarico di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456, c.c., ovvero esercitata la facoltà di recesso, anche senza preavviso, dal rapporto stesso, in conformità a quanto contrattualmente previsto ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei singoli rapporti può essere convenuta anche l'applicabilità di ulteriori sanzioni.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

### 5.2. Inadempimenti

- a) Violazione delle procedure e/o prescrizioni attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura stessa ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- d) violazione, anche attraverso comportamenti omissivi, di norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

### 5.3. Clausole contrattuali

In particolare, i rapporti con i collaboratori, anche a progetto, con i consulenti e con i cd. "somministrati" vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

- **COLLABORATORE /CONSULENTE**

*“Il collaboratore/consulente dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della Mosconi Srl che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli via intranet, e di impegnarsi al loro rispetto.*

*In ragione di ciò il collaboratore/consulente è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nella Sezione IV del Sistema Disciplinare formante parte integrante del Modello, costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà la Mosconi Srl a risolvere di diritto il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod.civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Mosconi Srl”.*

- **SOMMINISTRATO**

“Il/la sig. [.....] dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della Mosconi Srl che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli via intranet e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il/la sig. [.....] è consapevole che l’inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo F, Sezione IV, della Parte Generale del Modello, costituirà grave mancanza e legittimerà Mosconi Srl ad ottenere la sua sostituzione fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Società medesima”.

## **G Società controllate, strutture associative e consortili, società di progetto**

La Società Mosconi Srl prende atto che la controllante Cossi Costruzioni S.p.A. richiede alle società controllate ai sensi dell’art. 2359, cc. 1 e 2, cod. civ. l’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, che sia (i) conforme al Decreto, (ii) coerente con le indicazioni delle Associazioni di Categoria interessate e con le eventuali direttive della controllante e (iii) che preveda, da un lato, la costituzione di un autonomo e distinto organismo di vigilanza per ciascuna società o ente controllato, dall’altro, il raccordo con le funzioni dell’organismo di vigilanza della controllante, con particolare riguardo ai poteri di impulso e coordinamento delle attività di controllo inerenti i rapporti di Gruppo attribuite a quest’ultimo organismo.

La Mosconi Srl con l’adozione del Modello Organizzativo è in linea con le indicazioni espresse dalla controllante Condotte e, a propria volta, richiede (i) alle società controllate ai sensi dell’art. 2359, cc. 1 e 2, cod. civ., (ii) alle strutture associative e consortili ed alle società di progetto di cui abbia il controllo - compiendo e promuovendo, attraverso i propri organi, tutti gli atti e le delibere a tal fine necessari o utili - l’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, che sia (i) conforme al Decreto, (ii) coerente con le indicazioni delle Associazioni di Categoria interessate e con le eventuali direttive della controllante e (iii) che preveda, da un lato, la costituzione di un autonomo e distinto organismo di vigilanza per ciascuna società o ente controllato, dall’altro, il raccordo con le funzioni dell’organismo di vigilanza della controllante, con particolare riguardo ai poteri di impulso e coordinamento delle attività di controllo inerenti i rapporti di Gruppo attribuite a quest’ultimo organismo.

La Società promuove, altresì, l’adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex d.lgs. n. 231/2001, da parte delle società e degli altri enti ai quali la Società stessa partecipi, senza detenerne il controllo.

### **RAPPORTI INFRAGRUPPO**

#### *1. Prestazioni di servizi svolte a favore di società del Gruppo Condotte*

Le prestazioni di servizi, svolte dalla Società a favore di società del Gruppo, che possono interessare le attività sensibili di cui alle successive parti speciali, devono essere disciplinate da un contratto scritto, di cui copia è inviata all’Organismo di Vigilanza della Società.

In particolare, il contratto di prestazione di servizi, di cui al punto precedente, deve prevedere:

- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la corretta esecuzione dei servizi resi, la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla Società ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;

Nelle prestazioni di servizi di cui al presente paragrafo, la Società si attiene, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Qualora i servizi erogati rientrino nell'ambito di attività sensibili non contemplate dal proprio Modello, la Società, sentito l'OdV, si dota di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati.

## *2. Prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo Condotte in favore della Società*

Le prestazioni di servizi, svolte da Società del Gruppo a favore della Società, che possono interessare le attività sensibili di cui alle successive parti speciali, devono essere disciplinate da un contratto scritto, di cui copia è inviata all'Organismo di Vigilanza della Società.

In particolare, il contratto di prestazione di servizi di cui al punto precedente, deve prevedere:

- l'obbligo, da parte della Società, di attestare la corretta esecuzione dei servizi resi e la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni fornite ai fini dello svolgimento delle prestazioni richieste;
- l'obbligo della società che rende il servizio di adeguarsi e di rispettare con puntualità le previsioni contenute nel Codice Etico del Gruppo.

## **COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

### **1 Comunicazione**

La Società garantisce nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti i soggetti con funzione di gestione, amministrazione, direzione e controllo una corretta conoscenza e divulgazione del Modello e del Codice Etico.

Il Modello ed il Codice Etico sono comunicati a tutto il personale della Società e a tutti i membri degli organi consortili a cura del Responsabile Risorse Umane e Affari Societari, attraverso i mezzi divulgativi ritenuti più opportuni sentito l'Organismo di Vigilanza, ivi comprese note informative interne o accesso al sistema intranet.

Sono stabilite a cura del Responsabile Risorse Umane e Affari Societari, sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello e del Codice Etico da parte del personale della Società.

### **2 Formazione**

La Società si è impegnata attraverso l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di elaborazione della Parte Speciale del Modello e si impegna per il futuro ad attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte dei dipendenti e dei membri degli organi sociali.

I programmi di formazione hanno ad oggetto il Decreto e il quadro normativo di riferimento, il Codice Etico e il presente Modello. Il livello di formazione è modulato, con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es. video conferenza, e-learning).

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Responsabile Risorse Umane e Affari Societari. L'Organismo di Vigilanza verifica l'adeguatezza dei programmi di formazione, le modalità di attuazione e i risultati.

La partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente punto ha carattere di obbligatorietà. La violazione di tali obblighi costituendo violazione del Modello risulta assoggettata alle previsioni del *sistema sanzionatorio*.