

# MOG

2 3 1

APPROVATO IN DATA

17 GENNAIO 2022



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

## PARTE GENERALE

**SOCIETAS DELINQUERE POTEST**

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

**LA SOCIETÀ A.I.M.E. S.R.L.**

STORIA  
 SEDE  
 ASSETTO SOCIETARIO  
 AUTOMAZIONI  
 CORE BUSINESS

**IL PRESENTE MOG 231**

RATIO  
 PROGETTO MOG 231  
 TEAM  
 STRUTTURA  
 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO  
 REATI NON CONFIGURABILI  
 SISTEMA DI CONTROLLI E PRESIDI PREVENTIVI  
 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE  
 PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE  
 ADOZIONE E AGGIORNAMENTI  
 COMUNICAZIONE  
 FORMAZIONE  
 ORGANISMO DI VIGILANZA  
 WHISTLEBLOWING  
 CODICE ETICO  
 SISTEMA SANZIONATORIO

**ALL. 1 – WHISTLEBLOWING POLICY**

---

## SOCIETAS DELINQUERE POTEST

### SISTEMA

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 <sup>(1)</sup> ha introdotto il principio secondo il quale *societas delinquere potest*. Formalmente definita amministrativa, la responsabilità che qui c'occupa ha natura penale. A venire qui in emergenza, infatti, è una responsabilità:

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

### DESTINATARI

Il decreto s'applica:

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

Esso, per converso, non s'applica:

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

### PRINCIPIO DI LEGALITÀ

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

### REATI COMMESSI ALL'ESTERO

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

### CRITERI OGGETTIVI D'IMPUTAZIONE

Le azioni di coloro che operano in nome e per conto d'una società sono da ritenere azioni della società stessa. Di qui, i criteri oggettivi d'imputazione:

- dell'interesse;
- del vantaggio.

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

(1) D'ora innanzi decreto.

---

 CRITERI SOGGETTIVI D'IMPUTAZIONE
 

---

Accanto agli anzidetti criteri oggettivi d'imputazione si pongono quindi i criteri soggettivi d'imputazione. Il decreto, infatti, afferma che il reato deve essere stato commesso:

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

---

 PROFILO PROCESSUALE
 

---

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

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

---

 INTERESSE
 

---

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

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

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

---

 VANTAGGIO
 

---

Il vantaggio è proprio della società.

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

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

---

 SOGGETTI APICALI
 

---

Per soggetti apicali s'intendono:

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

---

 MOG 231
 

---

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

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

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

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

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

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

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

---

#### AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ

---

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

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

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

---

#### REATI

---

I reati-presupposto della responsabilità delle società sono:

- indebita percezione d'erogazioni, truffa in danno dello stato o d'un ente pubblico o per il conseguimento d'erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o d'un ente pubblico (art. 24);
  - delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
  - delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
  - concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
  - falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
  - delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis1);
  - reati societari (art. 25 ter);
  - delitti con finalità di terrorismo o d'eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
  - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
  - delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
  - abusi di mercato (art. 25 sexies);
  - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
  - ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
  - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1);
  - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
  - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
  - reati ambientali (art. 25 undecies);
  - impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
  - razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
  - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
  - reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
  - contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
  - reati transnazionali (art. 10 l. 16-3-2006, n. 146);
  - responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 l. 14-1-2013, n. 9).
- i delitti tentati (art. 26).

---

#### SANZIONI

---

Le sanzioni previste dal decreto sono:

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

Le anzidette sanzioni:

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

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

---

#### SANZIONE PECUNIARIA

---

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

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

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

---

#### RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE

---

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

---

#### SANZIONI INTERDITTIVE

---

Le sanzioni interdittive sono:

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

---

#### MISURE CAUTELARI

---

Le anzidette sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, vale a dire prima della sentenza di condanna. Da notare, per quel che qui importa, che il decreto prevede anche l'applicabilità di misure cautelari reali. Il giudice, infatti, potrà disporre il sequestro:

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

---

#### CONFISCA

---

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

---

#### PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

---

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

---

#### TENTATIVO

---

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

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

---

#### TRASFORMAZIONE, FUSIONE E SCISSIONE

---

In caso di:

- trasformazione:
  - resta ferma la responsabilità della società per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione stessa ha avuto effetto;
- fusione:

- la società che ne risulta risponde dei reati dei quali risultavano responsabili le società partecipanti all'operazione;
  
- scissione:
  - la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui l'operazione ha avuto effetto.

---

#### CESSIONE

---

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

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

---

#### ESTINZIONE

---

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

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



## LA SOCIETÀ A.I.M.E. S.R.L.

### STORIA

---

Fondata a Modena nel 1981, da oltre 35 anni la ditta A.I.M.E. s.r.l. s'occupa della progettazione e realizzazione d'automazioni industriali, meccaniche ed elettriche.

Grazie alla lunga esperienza maturata in diversi settori, A.I.M.E. sviluppa soluzioni innovative per soddisfare al meglio le esigenze di produzione e gestione del cliente, progettando e realizzando impianti e dispositivi automatici customizzati, unici e all'avanguardia.

La continua ricerca e la capacità d'innovazione hanno portato l'azienda a importanti cambiamenti negli ultimi anni: dal trasferimento della sede in un'area di 11.000 m2 adiacente all'uscita dell'autostrada A1 Modena Nord, alla realizzazione di grandi automazioni secondo i criteri dell'Industria 4.0.

### SEDE

---

La società ha una sede legale-amministrativa, commerciale e produttiva in Modena, alla Via Gabriele D'Annunzio n. 336.

### ASSETTO SOCIETARIO

---

OMISSIS

### AUTOMAZIONI

---

Le idee chiave sulle quali la società sviluppa i progetti nascono dall'esigenza di qualificare e quantificare i processi produttivi per arrivare a una gestione più semplice ed efficiente, studiando soluzioni multifunzionali che consentano di ridurre spazi e risorse e che si integrino totalmente con i sistemi esistenti.

L'elemento fondamentale che permette tutto ciò è lo stesso su cui è basata la nuova forma di Industria 4.0: la comunicazione. Comunicare al fine di creare collaborazione.

Le nuove tecnologie di produzione e le infrastrutture informatiche sono capaci di fare collaborare la macchina automatica e ogni elemento dell'azienda, dall'operatore al computer, lavorando in simbiosi con la sua stessa struttura.

### CORE BUSINESS

---

Il *core business* della società è rappresentato dallo sviluppo di soluzioni *ad hoc*: attraverso studi dedicati e personalizzati realizza automazioni su misura per garantire sia una maggior flessibilità e velocità della produzione, sia una migliore qualità del prodotto, rendendolo intrinsecamente più funzionale e quindi più competitivo.

Tutto ciò al fine d'instaurare con il cliente un rapporto non solo di semplice fornitura, ma di vera e propria *partnership*.

## IL PRESENTE MOG 231

### RATIO

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

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

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

### PROGETTO MOG 231

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

- Analisi statica della società.

Quest'attività è stata finalizzata a acquisire le informazioni necessarie per descrivere la società, la sua *mission*, la sua organizzazione e le sue funzioni, nonché per identificarne le procedure <sup>(2)</sup>.

- Strutturazione delle interviste.

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

- Somministrazione delle interviste.

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

- Mappatura delle aree a rischio-reato.

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

- *Gap analysis*.

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

- Elaborazione delle procedure.

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

- Verifica di tenuta delle procedure.

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

- Consegna del MOG 231.

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

- Adozione del MOG 231.

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

- Informazione e formazione.

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

<sup>(2)</sup> Si precisa, per quanto occorrer possa, che la correlativa documentazione elettronico-cartacea, archiviata a opera del team, è visionabile da parte di responsabili di progetto e componenti l'organismo di vigilanza.

## TEAM

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

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

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

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

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

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

## STRUTTURA

Alla luce di quanto precede, il presente MOG 231 risulta così strutturato:

- parte generale;
- codice etico;
- regolamento dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare;
- introduzione alla parte speciale;
  
- parte speciale A  
Indebita percezione d'erogazioni, truffa in danno dello Stato o d'un ente pubblico o per il conseguimento d'erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o d'un ente pubblico;
- parte speciale B  
Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- parte speciale C  
Delitti di criminalità organizzata;
- parte speciale D  
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- parte speciale E  
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- parte speciale F  
Delitti contro l'industria e il commercio;
- parte speciale G  
Reati societari;
- parte speciale H  
Delitti contro la personalità individuale;
- parte speciale I  
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- parte speciale L  
Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- parte speciale M  
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- parte speciale N  
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- parte speciale O  
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- parte speciale P  
Reati ambientali;
- parte speciale Q  
Impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare;
- parte speciale R  
Razzismo e xenofobia;
- parte speciale S  
Reati tributari;
- parte speciale T  
Reati di contrabbando;
  
- procedure.

## MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

OMISSIS

## REATI NON CONFIGURABILI

OMISSIS

## SISTEMA DI CONTROLLI E PRESIDI PREVENTIVI

Onde ridurre i rischi di commissione di reati a livelli accettabili, la società ha inteso predisporre controlli e presidi preventivi. Il sistema di controlli adottato, anche alla luce di quanto suggerito, in sede di proprie linee-guida, da Confindustria, s'è snodato attraverso:

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

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

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

## GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

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

Vero ciò, la società ha inteso prevedere:

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

## PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE

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

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

## ADOZIONE E AGGIORNAMENTI

Il presente MOG 231 è stato adottato dal consiglio di amministrazione della società che dovrà curarne gli aggiornamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:

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

## COMUNICAZIONE

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

Ciò affinché risultasse chiaro che:

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

## FORMAZIONE

La formazione è stata somministrata avendo specifico riguardo a:

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

Essa verrà periodicamente rinnovata e ciò al duplice fine di:

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

All'esito d'ogni singola sessione formativa, in ogni caso, i partecipanti alla stessa hanno compilato/compileranno il correlativo registro-presenze e ciò affinché dell'attività che qui c'occupa esista traccia formale.

Al momento dell'assunzione d'una nuova risorsa umana a quest'ultima viene consegnata una copia:

- della parte generale del presente MOG 231;
- del codice etico;
- del codice sanzionatorio.

## ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

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

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

Nel caso di specie, l'anzidetto organismo:

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

Il componente l'anzidetto organismo:

- è nominato dal consiglio d'amministrazione;
- resta in carica tre anni;
- è rieleggibile.

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

Costituiscono cause d'ineleggibilità e di decadenza del componente l'anzidetto organismo:

- le cause d'ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- la condanna, anche non definitiva, per reati previsti dal decreto;
- la condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione;
- la condanna, anche non definitiva, per reati per delitti finanziari;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza previsto dalla *Whistleblowing policy*, nonché dall'art. 19 del correlativo regolamento;
- l'esercizio d'attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella della società.

Nelle ipotesi più gravi, il consiglio d'amministrazione può decidere la sospensione cautelare del componente l'anzidetto organismo e la nomina di componente *ad interim*.

Il consiglio d'amministrazione può revocare il componente l'anzidetto organismo nelle ipotesi:

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

In caso di morte, sopravvenuta incapacità, decadenza, revoca o rinuncia del componente l'organismo, il consiglio d'amministrazione provvede senz'indugio alla sua sostituzione.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, l'anzidetto organismo:

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

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

L'anzidetto obbligo ha a oggetto qualsivoglia notizia relativa:

- a eventuali variazioni organizzative a livello aziendale;
- a comportamenti non in linea con quanto previsto dal MOG 231 che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, possono causare una violazione dello stesso, nonché arrecare pregiudizio, patrimoniale e d'immagine, alla società e danno alla medesima;
- a operazioni che presentino profili tali da indurre a ravvisare il pericolo di commissione di reati previsti dal decreto;
- alla commissione di reati previsti dal decreto.

---

#### WHISTLEBLOWING <sup>(3)</sup>

---

Il *whistleblowing* è l'istituto attraverso il quale i dipendenti e, più in generale, tutti i soggetti connessi in senso lato all'organizzazione aziendale nell'ambito della quale s'è verificata la violazione possono segnalare la stessa, nonché, più in generale, potenziali violazioni e/o illeciti di cui siano stati testimoni.

Così impostata la questione, saranno quindi oggetto di segnalazione le condotte:

- che, (pur) non integrando alcuna fattispecie di reato, possono determinare una violazione del presente MOG 231;
- che, integrando una fattispecie di reato, possono cagionare la responsabilità della società ex decreto.

Se il destinatario delle segnalazioni, così come individuato dalla società, è l'organismo dotato d'autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, le stesse potranno avere a oggetto tutte le violazioni che ledono il pubblico interesse e/o che s'appalesano riconducibili:

- agli appalti pubblici;
- alla prevenzione:

---

<sup>(3)</sup> In proposito, v. anche *Whistleblowing policy* (ALL. 1).

- del riciclaggio;
- del finanziamento del terrorismo;
- alla salute pubblica;
- alla tutela:
  - della vita privata;
  - dell'ambiente;
- alla sicurezza:
  - dei trasporti;
  - delle reti;
  - dei sistemi informativi;
- alla protezione dei dati personali;

In quest'ottica, la società ha istituito:

- più canali che consentono a amministratore unico, soggetti in posizione apicale e soggetti subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ex decreto fondate su:
  - elementi di fatto precisi e concordanti;
  - violazioni del presente MOG 231.

Gli anzidetti canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. La società ha previsto:

- il divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi:
  - viola le misure di tutela del segnalante;
  - effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate.

La società ha previsto che:

- la violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione debba essere denunciata all'ispettorato nazionale del lavoro in vista dell'adozione da parte dello stesso di tutti i provvedimenti di propria competenza;
- il licenziamento, ritorsivo o discriminatorio del segnalante, sia nullo, così come nulli siano il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dello stesso.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari ovvero a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante a altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

#### CODICE ETICO

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

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

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

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

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

Nello specifico, la società, se, per un verso, intende tutelare e promuovere i diritti umani, per l'altro verso, è consapevole del fatto che la tutela della personalità individuale, nonché della libertà e dell'incolumità della persona rappresentino valori imprescindibili. Parimenti, la società riconosce primaria rilevanza alla minore età e, conseguentemente, alla repressione di comportamenti che potrebbero configurare reati di natura sessuale in danno di minori.

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

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

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

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

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

#### SISTEMA DISCIPLINARE

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

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

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

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

- del codice civile;
- del vigente CCNL.

Quanto agli amministratori, a essere irrogabili sono le seguenti sanzioni (qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità):

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

Quanto ai dipendenti, a essere irrogabili sono le seguenti sanzioni (qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità):

- rimprovero inflitto verbalmente:
  - in ipotesi di:
    - violazione delle procedure interne previste dal presente MOG 231 per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
    - condotta consistente in tolleranza d'irregolarità di servizi ovvero in inosservanza di doveri o d'obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio per il servizio o per gli interessi della società;



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

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

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

Quanto al componente, l'organismo di vigilanza, lo stesso è solidalmente responsabile nei confronti della società per i danni derivanti dall'inosservanza:

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

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

## WHISTLEBLOWING POLICY

### SCOPO

Scopo della presente *policy* è quello di regolamentare il processo di segnalazione avente a oggetto condotte che:

- (pur) non integrando alcuna fattispecie di reato, possono:
  - causare una violazione del presente MOG 231;
  - arrecare:
    - pregiudizio:
      - patrimoniale;
      - d'immagine;
    - danno;
- integrando una fattispecie di reato:
  - causano una violazione del presente MOG 231;
  - arrecano pregiudizio:
    - patrimoniale;
    - d'immagine;
  - danno.

### DESTINATARI

Principali destinatari della presente *policy* sono:

- il consiglio d'amministrazione;
- i soggetti:
  - in posizione apicale;
  - in posizione subordinata;
  - connessi in senso lato all'organizzazione aziendale;
- l'organismo di vigilanza.

### OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Sono oggetto di segnalazione:

- le condotte:
  - che, (pur) non integrando alcuna fattispecie di reato, possono:
    - causare una violazione del presente MOG 231;
    - arrecare:
      - pregiudizio:
        - patrimoniale;
        - d'immagine;
      - danno in materia di:
        - appalti pubblici;
        - prevenzione:
          - del riciclaggio;
          - del finanziamento del terrorismo;
      - salute pubblica;
      - tutela:
        - della vita privata;
        - dell'ambiente;

- sicurezza:
  - dei trasporti;
  - delle reti;
  - dei sistemi informativi
- protezione dei dati personali;
- che, integrando una fattispecie di reato:
  - causano una violazione del presente MOG 231;
  - arrecano pregiudizio:
    - patrimoniale;
    - d'immagine;
  - danno in materia di:
    - appalti pubblici;
    - prevenzione:
      - del riciclaggio;
      - del finanziamento del terrorismo;
    - salute pubblica;
    - tutela:
      - della vita privata;
      - dell'ambiente;
  - sicurezza:
    - dei trasporti;
    - delle reti;
    - dei sistemi informativi
  - protezione dei dati personali;
- possono cagionare la responsabilità della società ex decreto.

#### CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono contenere:

- la descrizione chiara e precisa del fatto;
- le correlative circostanze di tempo e di luogo;
- le generalità dell'autore della condotta <sup>(4)</sup>;
- l'indicazione d'eventuali:
  - soggetti in grado di riferire in merito;
  - documenti a riprova della fondatezza della segnalazione.

#### DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI

Destinatario delle segnalazioni è l'organismo di vigilanza istituito presso la società.

#### CANALI DELLE SEGNALAZIONI

I canali delle segnalazioni sono:

- la posta interna <sup>(5)</sup>;
- l'indirizzo *e-mail* dedicato dell'organismo di vigilanza <sup>(6)</sup>.

#### RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

L'organismo di vigilanza istituito presso la società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante <sup>(7)</sup>.

#### DIVIETO DI VISIONE E D'ESTRAZIONE DI COPIA DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni non possono essere oggetto di visione e d'estrazione di copia da parte di terzi.

<sup>(4)</sup> Ovvero, se non conosciute, tutti gli elementi utili per identificare lo stesso.

<sup>(5)</sup> Mediante deposito fisico della segnalazione in busta-chiusa nell'apposita cassetta *Segnalazioni ODV*.

<sup>(6)</sup> [odv@aimesrl.it](mailto:odv@aimesrl.it).

<sup>(7)</sup> Eccezion fattasi per le ipotesi: A) d'astratta configurabilità d'una responsabilità penale ex artt. 595 e/o 368 c.p.; B) d'intervento dell'Autorità giudiziaria; C) nelle quali la conoscenza dell'identità del segnalante s'appalesa necessaria per l'esercizio del diritto di difesa in sede disciplinare.

**DIVIETO D'ATTI DI RITORSIONE O DISCRIMINATORI**

Sono vietati gli atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

**INDAGINI**

Ricevuta la segnalazione, l'organismo di vigilanza istituito presso la società cura la correlativa istruttoria.

Ove l'anzidetta segnalazione s'appalesi non manifestamente infondata, l'organismo di vigilanza istituito presso la società:

- comunica la stessa al consiglio d'amministrazione;
- propone la sanzione disciplinare applicanda.

**CONTESTAZIONE**

Ricevuta la comunicazione, il consiglio d'amministrazione formalizza tempestivamente la correlativa contestazione disciplinare.

**ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

L'organismo di vigilanza istituito presso la società cura l'archiviazione delle segnalazioni.

**ADOZIONE**

La presente *policy* è stata approvata dal consiglio d'amministrazione e costituisce parte integrante del presente MOG 231.

**PUBBLICITÀ**

La presente *policy* è stata portata a conoscenza di tutti i soggetti:

- in posizione apicale;
- in posizione subordinata;
- connessi in senso lato all'organizzazione aziendale,

mediante:

- affissione nella bacheca aziendale;
- pubblicazione sul sito *internet* aziendale.

**FORMAZIONE**

La presente *policy* sarà inclusa nella formazione avente a oggetto il presente MOG 231.