

**COET S.r.l.**

Via Civesio 12 - 20097 San Donato Milanese (MI)

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

- PARTE GENERALE -

Emissione:

Data 19.12.2025

Firma

Approvazione:

Data 19.12.2025

Firma

Stato delle revisioni

N. versione	Data approvazione	Descrizione
01	19.12.2025	Prima emissione

1.0 IL QUADRO NORMATIVO.....	3
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	3
1.2. Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001	4
1.3. Presupposti per l'imputazione all'ente della responsabilità amministrativa.....	5
1.4. Le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001.....	6
1.5 Condotte esimenti la responsabilità amministrativa.....	8
1.6 Principi ed elementi ispiratori del Modello	9
2.0 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI COET S.R.L.....	12
2.1 COET S.r.l.....	12
2.2 Finalità perseguite con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	13
2.3 Destinatari del Modello	15
2.4 Requisiti e struttura del Modello	15
2.5 Mappatura, analisi e valutazione dei rischi	16
2.6 Sistema di controllo preventivo	16
3.0 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	25
3.1 Introduzione.....	25
3.2 Nomina, revoca e regolamento dell'ODV.....	26
3.3 Compiti dell'ODV.....	27
3.4 Reporting e flussi informativi	27
3.4.1 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	27
3.4.2 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello.....	28
4.0 Whistleblowing.....	28
4.1 La nuova disciplina del whistleblowing.....	28
4.2 Segnalazioni di potenziali violazioni del Modello (<i>c.d. whistleblowing</i>).....	30
4.2.1 Raccolta e conservazione delle informazioni	31
5.0 IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	31
6.0 DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	36
7.0 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	38

1.0 IL QUADRO NORMATIVO

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito anche "D.Lgs. 231/2001" o anche solo "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità a carico degli enti per alcuni illeciti penali, richiamati dal Decreto stesso, commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. È escluso, pertanto, che si configuri un'ipotesi di responsabilità nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, dunque, nella repressione di taluni illeciti penali (c.d. reati-presupposto) espressamente richiamati dal Decreto stesso, l'ente che abbia tratto interesse e/o vantaggio dal reato commesso da soggetto appartenente all'ente stesso.

La responsabilità amministrativa dell'ente è, quindi, ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato sebbene entrambe siano oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente inoltre può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

L'ampliamento di responsabilità introdotto con l'emanazione del D.Lgs. 231/2001 mira - sostanzialmente - a coinvolgere, nella punizione di determinati reati, il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001, non pativano dirette conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società.

Ai sensi del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a taluni reati commessi all'estero. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono: (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001; (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la

legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*; (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.2. Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001

I reati, in relazione ai quali può sussistere la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. reati presupposto), sono espressamente richiamati dal Decreto e successive modifiche ed integrazioni.

Si riporta qui di seguito un elenco delle categorie di reato attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto.

- delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, richiamati dall'art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti di criminalità organizzata, richiamati dall'art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro l'industria e il commercio, richiamati dall'art. 25-*bis.1* del D.Lgs. 231/2001;
- reati societari, richiamati dall'art. 25-*ter*, D.Lgs. 231/2001;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamati dall'art. 25-*quater.1* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro la personalità individuale, richiamati dall'art. 25-*quinqies* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di abuso di mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, richiamati dall'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, richiamati dall'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e di trasferimento fraudolento di valori, richiamati dall'art. 25-*octies.1* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamato dall'art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati ambientali, richiamati dall'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001;

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato dall'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati di razzismo e xenofobia, richiamati dall'art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, richiamati dall'art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati tributari, richiamati dall'art. 25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- reati di contrabbando richiamati dall'art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro il patrimonio culturale, richiamati dall'art. 25-*septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali, indicati dall'art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 146;
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 L. 9/2013).

L'elenco appena descritto è destinato ad evolversi e comporterà l'aggiornamento tempestivo del Modello di organizzazione, gestione e controllo in caso inserimento di nuovi reati o di modifica di quelli esistenti nell'ambito del Decreto.

1.3. Presupposti per l'imputazione all'ente della responsabilità amministrativa

Per accertare la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 5 del Decreto indica i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi.

Per quanto attiene al criterio oggettivo di imputazione, il Decreto stabilisce che l'ente è responsabile per i reati richiamati dagli artt. 24 e ss., commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone appartenenti alla struttura organizzativa.

Secondo un indirizzo consolidato in dottrina e giurisprudenza:

- l'interesse esprime l'intento del reo di arrecare un beneficio all'ente mediante la commissione del reato e va valutato al momento della commissione del reato ed indipendentemente dal fatto che il profitto atteso si sia mai poi effettivamente realizzato (es. corruzione di un pubblico ufficiale per vincere una gara di appalto ma poi la gara viene annullata);
- il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo.

Se, da un lato, i requisiti dell'interesse e del vantaggio e l'accertamento della loro sussistenza, non hanno determinato in dottrina e giurisprudenza rilevanti questioni interpretative in relazione ai reati dolosi, dall'altro, hanno presentato invece profili di criticità in relazione ai reati colposi posti in essere in violazione della normativa antinfortunistica previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto (*"Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme sulla tutela e sicurezza sul lavoro"*).

La giurisprudenza, con riferimento ai predetti reati colposi di evento, ha avuto modo di chiarire che l'accertamento dell'interesse e del vantaggio debba essere riferito non in relazione all'evento dannoso (morte o lesione del dipendente) ma alla condotta colposa che lo ha determinato.

Come di recente ribadito dalla giurisprudenza di legittimità, nei reati colposi i criteri dell'interesse e

vantaggio sono individuati, ad esempio, nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel risparmio sui costi di consulenza, sugli interventi strumentali, sulle attività di formazione e informazione del personale, o nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

Per quanto concerne, invece, il criterio soggettivo di imputazione, il Decreto stabilisce che i reati-presupposto devono essere stati commessi da:

- persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente stesso o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti in "posizione apicale" o semplicemente "apicali" ex art. 5 comma 1 lett. a) del Decreto),

ovvero

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto).

1.4. Le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) sanzione amministrativa pecuniaria;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

a) La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria, prevista dagli artt. 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" del cui pagamento risponde l'Ente con il proprio patrimonio, è sempre applicata ed è determinata dal Giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

Il Legislatore ha adottato un criterio di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente (art. 11 del D.Lgs. 231/2001).

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice, con la prima valutazione, determina il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con una seconda valutazione, il Giudice determina entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di euro 258 ad un massimo di Euro 1.549) l'importo di ciascuna quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/01, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente "Il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno

di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'art. 12 del Decreto prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se l'autore del reato: ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Differentemente dalla sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste al ricorrere di almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto di seguito indicate: l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano invece quando: l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha posto in essere condotte riparatorie previste dall'art. 17 del Decreto, e più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni: l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto 231).

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra i tre mesi ed i due anni ed il Giudice determina il

tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate -nei casi più gravi- in via definitiva. Inoltre, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001, è possibile la prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui al medesimo art. 15.

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del Decreto vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. n. 231/2001).

L'art. 26 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, qualora venga impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, l'ente non incorre in alcuna responsabilità. In tal caso, infatti, l'esclusione della responsabilità e delle sanzioni conseguenti si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

c) La confisca.

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto, con la sentenza di condanna il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

d) La pubblicazione della sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'Ente (art. 18 Decreto).

Consiste nella pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.5 Condotte esimenti la responsabilità amministrativa.

Elemento caratteristico dell'apparato normativo dettato dal D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello 231" o anche più semplice "Modello") adottato dall'Ente.

Difatti, istituita la responsabilità amministrativa degli enti, il Decreto stabilisce che l'ente non risponde nel caso in cui dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

Aspetto fondamentale del Decreto è dunque l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo, che tuttavia si atteggia in maniera diversa a seconda del fatto che l'agente materiale sia un apicale (anche di fatto) o un sottoposto (artt. 6 e 7 del Decreto).

Ove il reato venga commesso da soggetti apicali, l'Ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 Decreto):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo (c.d. Organismo di Vigilanza) dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'Ente sarà ritenuto responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 commi 1 e 2 D.lgs. n. 231/2001).

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adempie, pertanto, ad una funzione meramente preventiva.

All'Ente viene in sostanza richiesta l'adozione di un Modello idoneo a prevenire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati.

L'esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato di quelli specificamente previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

Requisito ulteriormente indispensabile perché dall'adozione del Modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta, dunque, un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità.

1.6 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Riguardo ai contenuti dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto fornisce una indicazione di alcuni requisiti generali.

Difatti, ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 231/01, i Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il comma 2 *bis* dell'art. 6 (in materia di Whistleblowing), prescrive inoltre che i Modelli organizzativi prevedano canali di segnalazione interni riservati, il divieto di ritorsione ed il sistema disciplinare.

L'art. 7, al comma 4, definisce infine i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni

delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da ultimo, l'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla base di tale previsione normativa, sono state emanate negli anni dalle varie associazioni di categoria delle linee guida che hanno definito, in modo via via sempre più completo ed esaustivo, le caratteristiche, la struttura ed i contenuti dei modelli organizzativi.

Si pensi, tra tutte, alle *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231”* di Confindustria, approvate nella loro prima versione in data 7/03/2002 ed in seguito aggiornate fino all'attuale più recente versione del mese di giugno 2021.

Tali Linee Guida rappresentano un punto di riferimento molto utile e completo, considerato anche il fatto che le stesse hanno recepito i principi nel frattempo affermati dalla giurisprudenza in merito ai requisiti di idoneità dei modelli organizzativi.

Le Linee guida di Confindustria prevedono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, le seguenti fasi progettuali:

a) l'identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001. Per “rischio” si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi;

b) la progettazione di un sistema di controllo (cd. “protocolli” o “procedure” per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente) idoneo a prevenire i rischi di commissione dei reati identificati nella fase precedente, ossia la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello sono le seguenti.

Quanto ai reati dolosi:

- la previsione di principi etici e di regole di comportamento, indicati in un Codice Etico/Codice di Condotta;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, con particolare riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure, manuali e/o informatiche, che regolino lo svolgimento di attività, prevedendo opportuni punti di controllo, attraverso la separazione dei compiti tra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo a rischio;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite

dall'Ente, prevedendo, laddove richiesto, limiti di spesa;

- informazione e formazione del personale;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità.

Quanto ai reati colposi in materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente:

- Codice Etico/Codice di Condotta, espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e per il rispetto dell'ambiente;
- struttura organizzativa, con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa;
- formazione e addestramento del personale;
- comunicazione e coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra riportate devono essere ispirate ai seguenti principi di controllo:

- *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere, documentata, coerente, congrua e verificabile”*; per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*; il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- *“I controlli devono essere documentati”*; il sistema di controllo deve prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

c) la costituzione di un Organismo di Vigilanza, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento.

d) la predisposizione di un autonomo sistema disciplinare o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono, altresì, che le società che abbiano già adottato sistemi di gestione, quali quelli ad esempio relativi alla qualità, all'ambiente e alla sicurezza su lavoro, valutino l'opportunità di integrare le procedure previste nell'ambito di tali sistemi con quelle del sistema della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001, onde poter dare attuazione a una gestione integrata, contemplando procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento.

2.0 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI COET S.R.L.

2.1 COET S.r.l.

COET S.r.l., con sede legale in via Civesio 12, San Donato Milanese, è stata costituita il 31 ottobre 2023 ed in data 28 dicembre 2023 ha acquisito, attraverso aumento di capitale e conferimento, il ramo di azienda da parte di COET Spa (oggi, a seguito di variazione della denominazione sociale in data 12.12.23, JCHS SpA), avente ad oggetto la progettazione, produzione e revisione di accessori, componenti, prodotti e sistemi elettronici ed elettromeccanici a bassa e media tensione per il settore ferroviario, industriale, dell'idrogeno e della mobilità elettrica, incluso, tra l'altro, la trazione a corrente continua, i sezionatori e gli interruttori industriali e i sistemi di ricarica per veicoli elettrici.

Il capitale sociale dichiarato è pari a euro 100.000,00 interamente detenuto dalla società Hitachi Energy Italy S.p.a. facente parte del Gruppo Hitachi.

La Società è soggetta all'attività e coordinamento della Hitachi Energy Italy S.p.a.

La produzione attuale di COET si articola su diverse linee di prodotti per diverse applicazioni:

- apparecchi di interruzione e sezionamento per Bassa Tensione;
- apparecchi di interruzione e sezionamento per Media Tensione;
- apparecchi di interruzione e sezionamento per Forti Correnti;
- apparecchi di interruzione e sezionamento in corrente continua per T.E.
- apparecchiature elettroniche di misura e controllo;
- sistemi di Trazione elettrica;
- sistemi di ricarica per veicoli elettrici pesanti;
- ingegneria.

La Società ha per oggetto le seguenti attività:

- l'acquisto, la vendita, la permuta, il noleggio, anche mediante operazioni di importazione, esportazione, la progettazione, transito e compensazione, la produzione e l'assemblaggio, la revisione e la riparazione di componenti, apparecchi, apparecchiature e sistemi elettromeccanici ed elettronici di potenza, controllo misura e regolazione, software e firmware di controllo e gestione di impianti, loro ricambi, parti staccate, materiali e componenti per la fabbricazione delle apparecchiature suddette; progettazione ed installazione di impianti industriali di produzione, trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica comunque prodotta;
- l'assunzione di mandati di vendita, di commissione, di rappresentanza e di agenzia con o senza deposito, di case estere e nazionali, agenti nei suddetti settori ed altri complementari;
- la società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari, ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, assumere, sempreché tale attività non sia prevalente e non sia svolta nei confronti del pubblico, interessenze e partecipazioni in altre società aventi oggetto analogo od affine o connesso al proprio, il tutto nei limiti di legge ed esclusivamente in funzione della realizzazione dell'oggetto sociale. la società potrà inoltre effettuare la raccolta del risparmio tramite acquisizioni di fondi, con obbligo di rimborso o meno presso i soci secondo la disciplina vigente.

La Società adotta un sistema di gestione tradizionale così articolato:

- Assemblea dei soci, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materia alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto;
- Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, a esclusione degli atti riservati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea; Il CdA di COET S.r.l., con propria delibera, ha provveduto alla definizione della struttura dei poteri da assegnare in via esclusiva al C.d.A., e dei poteri delegati al Presidente e all'AD. L'assetto dei poteri e delle deleghe vigenti è riportato nella versione corrente della delibera consiliare, documento cui si rimanda.
- Sindaco Unico, cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- Società di revisione cui spetta l'attività di revisione legale dei conti.

La Società ha adottato un Sistema di Gestione Integrato della Qualità, dell'Ambiente e della Salute e Sicurezza, ottenendo certificazioni ISO 9001:15 - ISO 14001:15 - ISO 45001:18 che complessivamente consente di garantire la gestione ed il controllo di tutti i processi aziendali nell'ambito degli schemi Qualità, Ambiente, Salute Sicurezza e di miglioramento delle prestazioni.

2.2 Finalità perseguite con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Coet S.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto dal COET S.r.l. (in seguito il "Modello") sulla base dell'individuazione delle attività di possibile rischio, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse della Società attività a rischio reato, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività a rischio reato, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli aziendali, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le attività a rischio reato, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- dotare l'ODV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;

- registrare correttamente e conformemente ai protocolli tutte le attività a rischio reato della Società, al fine di rendere possibile una verifica ex post dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurare la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale "ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificata, documentata, coerente e congrua";
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo";
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomia siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscano con la Società svolgendo operazioni nell'ambito delle attività a rischio reato, nonché in funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello consentono alla Società non solo di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato (come meglio sopra individuato) ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo e ex post) che ha come obiettivo la riduzione dei rischi di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, della possibilità di compiere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi e alle policies della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra la finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, Organi Sociali, consulenti a qualsiasi titolo, collaboratori e partners, che svolgano, per conto e nell'interesse della Società, attività a rischio reato, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi allegato allo stesso e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza e Controllo sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Il Modello rappresenta, pertanto, un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e
- ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs.231/2001.

2.3 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello 231 e del Codice Etico tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Sono considerati destinatari i componenti degli organi sociali aziendali, i membri dell'Organismo di Vigilanza, i dirigenti e, in generale, i responsabili delle varie funzioni aziendali, i dipendenti e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società, ovvero agiscono per conto della stessa sulla base di specifici mandati.

2.4 Requisiti e struttura del Modello

Con riferimento ai requisiti del Modello, individuati dal Legislatore nel Decreto e sulla scorta di quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, la Società ha:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo che, in relazione al rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001:
 - individua le attività aziendali c.d. “sensibili”, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto previsti dal Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
 - prevede specifici protocolli e/o procedure diretti, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo;
 - individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- affidato a un organismo dell'ente (c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, prevedendo obblighi di informazione nei confronti del predetto organismo (c.d. flussi informativi);
- introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Sistema di Gestione per la prevenzione dei reati.

Il Modello si compone della presente “**Parte generale**”, ove sono illustrate le funzioni e i principi del Modello ed individuate le sue componenti essenziali (il Sistema dei controlli preventivi, il Sistema disciplinare ed i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento nel tempo) e di “**Parti Speciali**”, che sono state predisposte in funzione delle diverse categorie di reato richiamate dal Decreto individuate come rilevanti per la Società, all'interno delle quali sono riportati i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

2.5 Mappatura, analisi e valutazione dei rischi

In relazione alle tipologie di reato richiamate dal Decreto (c.d. reati presupposto), la Società ha provveduto ad effettuare un'analisi volta ad evidenziare in quali aree o settori di attività aziendali e con quale modalità attuativa potrebbero realizzarsi i reati stessi.

Le risultanze dell'analisi del rischio costituiscono l'elemento informativo base per la predisposizione del presente Modello e trovano materiale collocazione nella apposite sezioni descrittive delle singole Parti Speciali.

In funzione delle diverse categorie di reato richiamate dal Decreto, individuate come potenzialmente rilevanti per la Società, le singole Parti Speciali illustrano in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di COET S.r.l.

In particolare, nelle singole Parti Speciali, vengono illustrate le fattispecie di reato rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi in quanto considerate di possibile rischio, gli esempi di possibili finalità e modalità di realizzazione dei reati medesimi, le aree aziendali (c.d. "aree di attività a rischio") potenzialmente associabili ai reati dei quali è ritenuta possibile la commissione, nonché le attività nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati individuati come applicabili (c.d. "attività strumentali").

All'esito dell'analisi del rischio, in ragione delle caratteristiche della Società, non sono stati ritenuti, rilevanti le seguenti categorie di reato: reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001; pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamati dall'art. 25-*quater.1* D.Lgs. 231/2001; delitti contro la personalità individuale, richiamati dall'art. 25-*quinqüies* del D.Lgs. 231/2001; reati in materia di abuso di mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/2001; delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e di trasferimento fraudolento di valori, richiamati dall'art. 25-*octies.1* del D.Lgs. 231/2001; reati di razzismo e xenofobia reati, ex art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/2001; reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, richiamati dall'art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/2001; delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, richiamati rispettivamente dagli artt. 25-*septiesedecies* e 25-*duodevicies* D.Lgs. 231/2001.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto stesso. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare il Modello con nuove misure di controllo.

2.6 Sistema di controllo preventivo

L'attività di mappatura, analisi e valutazione dei rischi si è completata con una valutazione del sistema di controlli preventivi esistenti in azienda e la pianificazione delle azioni necessarie al miglioramento del sistema di controlli e all'adeguamento dello stesso, al fine di ridurre ad un livello "accettabile" i rischi di commissione dei reati individuati.

La Società, pertanto, ha adottato un sistema di controllo interno e gestione dei rischi che si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un

processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

L'attuale sistema di controllo è stato strutturato al fine di garantire i seguenti "principi di controllo":

- *"ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua"*: per ogni operazione, specialmente nelle attività sensibili, vi deve essere un adeguato supporto documentale (c.d. "tracciabilità") su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- *"nessuno può gestire in autonomia un intero processo"*: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- *"documentazione dei controlli"*: l'effettuazione dei controlli effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

Sistema di controllo preventivo dei reati dolosi.

Con riferimento ai reati dolosi, il sistema di controllo interno di COET S.r.l. è costituito, oltre che dalle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche dalle seguenti componenti:

- *Il Codice etico o di comportamento con riferimenti ai reati considerati.*
- *sistema organizzativo di attribuzione delle responsabilità;*
- *procedure manuali e informatiche;*
- *poteri autorizzativi di firma;*
- *comunicazione al personale e sua formazione.*
- *Codice Etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi e Codice di condotta dei fornitori*

La Società, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei principi etici, ha provveduto a recepire il Codice etico e di condotta aziendale del Gruppo Hitachi (di seguito, alternativamente "Codice Etico" o "Codice di Condotta"), che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" riconosciute dalla Società come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dai dipendenti e dai terzi.

Il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a

prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo (il Codice etico si trova qui allegato sub "A").

La Società ha provveduto altresì a recepire il Codice di Condotta dei fornitori del gruppo Hitachi che contiene i più specifici principi etici cui devono conformarsi tutti i fornitori del Gruppo: durante il processo di prequalifica, tutti i fornitori dovevano sottoscrivere il documento di accettazione (detto Codice si trova qui allegati sub "B").

➤ *Sistema organizzativo di attribuzione delle responsabilità*

Il Sistema organizzativo aziendale (Funzioni/posizioni organizzative ed aree di responsabilità) viene definito dall'Alta Direzione ed è formalizzato in documenti elaborati e diffusi al personale.

La struttura della organizzazione aziendale è rappresentata graficamente nell'organigramma aziendale, il quale definisce con chiarezza le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

➤ *Procedure manuali ed informatiche*

Il gruppo Hitachi si è dotato di direttive, procedure ed istruzioni operative finalizzate al totale rispetto delle regole etiche di gruppo nella condotta degli affari.

In particolare, le procedure denominate "PG Regulations" sono state nel tempo integrate e modificate per adeguare il sistema regolamentare del Gruppo alle mutate condizioni, anche normative, dei paesi nei quali il Gruppo svolge la propria attività.

Nell'ottica di una Integrity Integrata di gruppo, laddove applicabili, sono state recepite da Coet S.r.l. nel presente Modello a costituirne parte integrante e sostanziale.

Seguendo i principi delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria, si è ritenuto che le PG Regulations siano compatibili con quanto previsto dal già citato D.Lgs. 231/2001.

Le "PG Regulations" sono pubblicate (e periodicamente aggiornate) sulla intranet aziendale.

COET S.r.l. ha altresì elaborato specifiche regole comportamentali ed istruzioni operative, disciplinando le aree di attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non specificamente coperte dalle "P.G. Regulations".

Per ciascuna attività a rischio reato identificata nelle singole Parti Speciali, la Società ha definito specifici elementi di controllo, basati sugli elementi qualificanti della formalizzata separazione dei ruoli nelle fasi chiave dei processi e della tracciabilità degli atti, che, regolando tali attività, rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire.

Tutti i dipendenti di COET S.r.l. sono tenuti a rispettare dette regole, nonché le singole disposizioni e regole comportamentali di cui al presente Modello e la loro violazione costituisce sempre illecito disciplinare.

Le procedure di COET S.r.l., le PG Regulations e le regole di autorizzazione del Gruppo qui citate costituiscono i protocolli previsti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, che devono essere rispettati da tutti i destinatari del Modello.

Il rispetto di dette norme consentirà di evitare che attività o comportamenti scorretti danneggino COET S.r.l., la sua immagine e la sua reputazione, o arrechino gravi e negative conseguenze a carico della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e dei dipendenti medesimi ai sensi delle norme di legge vigenti.

La Società si è altresì dotata di presidi, regole e strumenti hardware e software per proteggere dati e informazioni da eventuali manomissioni interne e esterne, da operazioni non consentite, da incidenti, da attacchi di pirateria informatica e da qualunque uso improprio che possa rendere inefficaci le regole adottate dal Modello.

E' cura dei responsabili degli amministratori dei sistemi informativi accertarsi che i profili assegnati ai singoli utenti siano conformi alle funzioni svolte ed adeguati ai poteri loro assegnati.

➤ *Poteri autorizzativi e di firma*

I poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e sono espressamente indicati nelle procure e portati a conoscenza dell'interlocutore. Per le diverse tipologie di spesa connesse all'attività aziendale, specialmente nelle aree di attività a rischio reato, sono individuate precise responsabilità, limiti e modalità di approvazione.

In particolare è previsto un sistema di deleghe e procure impostato in modo coerente con le linee di dipendenza gerarchica e funzionale definite nell'organigramma aziendale.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, adottati dalla Società ai fini di un efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- il delegato possiede tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nella struttura aziendale e sono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile: i poteri del delegato; il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- alla delega è data adeguata e tempestiva pubblicità;
- la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto d'incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle operazioni sensibili da parte di funzioni diverse;
- le procure vengono emesse nel rispetto della guideline interna di gruppo che prevede l'obbligo di

sottoscrizione congiunta da parte di due persone munite dei necessari poteri, salvo limitatissime eccezioni riconducibili a disposizioni della legge applicabile ovvero limiti tecnici degli strumenti utilizzati, nonché il rispetto del *4-eyes principle*, per cui i processi approvativi prevedono sempre il coinvolgimento di almeno due soggetti rappresentanti della società;

- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- le procure speciali descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa;
- le procure sono aggiornate tempestivamente in caso di eventi incompatibili con la prosecuzione del mandato (assunzione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento ad altri incarichi operativi, dimissioni, licenziamento, revoca, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

➤ *Comunicazione al personale e sua formazione*

La Società promuove un'adeguata diffusione del Modello 231 e del Codice Etico, al fine di assicurarne la piena conoscenza da parte di tutti i destinatari.

In particolare, si prevede che la comunicazione sia: (i) effettuata mediante canali di comunicazione appropriati e facilmente accessibili sia dai dipendenti che dai soggetti terzi, quali il portale intranet e il sito internet della Società e l'inserimento nella modulistica contrattuale di specifica clausola; (ii) differenziata in termini di contenuto in rapporto ai diversi Destinatari e tempestiva ai fini di consentirne l'aggiornamento.

La Società, attraverso la cooperazione del Direttore delle Risorse Umane e l'ODV, promuove altresì la formazione dei soggetti apicali e dei soggetti sottoposti, in particolare attraverso: i) una formazione mirata, specificamente finalizzata all'aggiornamento e al miglioramento delle competenze in materia di Decreto 231 dei ruoli aziendali maggiormente coinvolti sia in termini di responsabilità definite nell'ambito del Modello 231, sia sotto il profilo dei rapporti diretti con i soggetti pubblici e i terzi in genere; ii) formazione diffusa rivolta a target molto ampi della popolazione aziendale in maniera tendenzialmente indifferenziata.

La partecipazione ai corsi di formazione è monitorata attraverso un sistema di rilevazione delle presenze ed è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.

➤ *Sistema di controllo di gestione*

Per le attività a rischio reato identificate nelle singole sezioni di parte Speciale, la Società ha implementato e mantiene attivi, col supporto dell'ODV, controlli operativi a prevenzione della commissione di reati richiamati dal Decreto, nella misura applicabile all'organizzazione ed alle sue

attività.

Sistema di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

L'attività svolta dalla Società è caratterizzata da un proprio sistema di controllo basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme: UNI EN ISO 9001:2015 - UNI EN ISO 14001:2015 - UNI ISO 45001:2018 di cui il Modello 231 è parte integrante.

La Società ha effettuato, dunque, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare il Modello organizzativo 231 con il Sistema di Gestione Integrato qualità, ambiente e sicurezza sul lavoro.

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

La Società ha, dunque, individuato una serie di elementi che compongono il sistema di controllo preventivo, al fine di garantire l'efficacia del Modello nel rispetto dei "principi di controllo" sopra indicati, tali elementi sono di seguito ricapitolati.

➤ *Codice Etico*

La Società ha provveduto a recepire il Codice etico e di condotta aziendale del Gruppo Hitachi, all'interno del quale è indicata la politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e per il rispetto dell'ambiente.

La sicurezza e la salute dei lavoratori ed il rispetto dell'ambiente sono indicati nel Codice Etico come doveri fondamentali.

Al fine di garantire effettività a tale prescrizione, il Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi prevede, tra l'altro, l'obbligo di chi sia a conoscenza di condizioni non adeguate di riportare tale circostanza affinché sia posto prontamente rimedio.

➤ *Struttura organizzativa*

La Società è dotata di una struttura organizzativa in conformità, con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda.

La Direzione ha predisposto un Organigramma Aziendale nel quale sono evidenti i rapporti di responsabilità tra le singole funzioni e tra i vari collaboratori.

Sono formalmente identificate e documentate le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro attraverso disposizioni organizzative e deleghe specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti e comunicate ai terzi interessati.

In particolare, sono esplicitati i compiti della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori, dell'RSPP, del medico competente e di tutti gli altri soggetti, presenti in azienda e previsti dal D.Lgs. 81/2008 relativamente alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le connesse responsabilità e sono documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e

Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

La Direzione ha nominato un RSPP quale responsabile per le tematiche relativa alla salute e sicurezza sul lavoro ed ha nominato un Responsabile Ambiente quale responsabile ultimo per le tematiche dell'ambiente.

Entrambi i Responsabili hanno l'autorità e la responsabilità di assicurare che il Sistema di Gestione sia mantenuto attivo, aggiornato e che persegua gli obiettivi definiti dalla Direzione. I Responsabili hanno l'autorità e la responsabilità di assicurare il mantenimento delle cogenze aziendali nei rispettivi campi di azione. Entrambi i Responsabili riportano direttamente alla Direzione.

➤ *Formazione ed addestramento del personale*

La Direzione al fine di garantire la realizzazione del Sistema di Gestione, che le cogenze siano rispettate puntualmente, in relazione agli aspetti ambientali e di sicurezza sul lavoro, almeno una volta all'anno in occasione del Riesame della Direzione, deve verificare le competenze del proprio personale.

La Direzione ha attuato un sistema di accrescimento delle competenze, tramite formazione, addestramento e aggiornamento del personale al fine di garantire le competenze necessarie e l'esperienza sufficiente per il controllo delle attività in ambito aziendale. La Direzione garantisce che a fronte delle competenze possedute il proprio personale ha la capacità di identificare i pericoli e ridurre al minimo il rischio di infortunio. Per la verifica di conformità delle competenze possedute in campo sicurezza sul lavoro, la Direzione si avvale del proprio Responsabile del SPP.

➤ *Comunicazione e coinvolgimento di tutti i soggetti interessati*

La Direzione organizza sessioni di formazione sia per sensibilizzare i collaboratori alle tematiche del Sistema di Gestione sia per l'aggiornamento tecnico professionale in relazione alle tematiche ambientali e di sicurezza sul lavoro.

La Direzione ha predisposto congrue azioni per la divulgazione della Politica della sicurezza e dell'ambiente; la divulgazione ai propri Responsabili di Funzione degli aspetti ambientali significativi e dei pericoli/rischi in tema di sicurezza sul lavoro; la divulgazione degli obiettivi individuati e di quelli raggiunti; la comunicazione ai Responsabili di Funzione dell'importanza che le attività, i processi, le infrastrutture, i macchinari siano legislativamente conformi; la divulgazione ai propri Responsabili di Funzione ed ai Lavoratori delle aspettative aziendali in termini di non conformità, reclami, incidenti e delle investigazioni eseguite sulle cause;

Tale consapevolezza è manifestata attraverso la divulgazione del Riesame della Direzione ai Responsabili di Funzione per quanto di loro interesse e responsabilità. La Politica è a disposizione di tutti in quanto esposta nelle bacheche aziendali.

Le informazioni sono considerate tra le principali risorse aziendali. L'azienda a fronte delle proprie comunicazioni deve garantire che le stesse sia esaustive dal punto di vista della completezza dell'informazione, delle tempistiche adottate, e dell'individuazione dei referenti sia interni che esterni. Le comunicazioni interne ed esterne sono sempre in forma scritta. Le comunicazioni relative ad aspetti cogenti e di sicurezza sul lavoro sono gestite direttamente dalla Direzione. La Funzione Ambiente è deputata alla conservazione delle copie delle comunicazioni esterne, se non disposto diversamente

dalla Direzione.

Le comunicazioni tra le varie funzioni sono mantenute attraverso: riunioni periodiche organizzate dalla Direzione, che coinvolgono le diverse Funzioni aziendali a seconda della tematica trattata; riunioni periodiche organizzate dai singoli Responsabili di Funzione all'interno della propria Funzione; riunione periodiche organizzate dal Responsabile Qualità e Ambiente e dal RSPP; posta elettronica interna; gli ordini di servizio o altre comunicazioni con valore di comunicazione ufficiale emesse dalla Direzione.

Tutte le comunicazioni sono in forma scritta e coinvolgono tutte le possibili modifiche apportate al Sistema di Gestione, alle cogenze individuate, alle necessità formative al fine di accrescere sia le competenze che la consapevolezza, agli obiettivi identificati e ai risultati degli obiettivi pregressi.

Gli argomenti oggetto di comunicazioni interne da parte delle Funzioni Aziendali riguardano principalmente: segnalazioni di incidenti ambientali e di sicurezza sul lavoro; segnalazione di infortuni; individuazione di non conformità e reclami con le azioni correttive correlate; problematiche ambientali e di sicurezza a carattere generale; suggerimenti; invio documentazione in materia ambientale e di sicurezza; richieste di formazione.

➤ *Gestione operativa*

In campo sicurezza sul lavoro l'azienda ha elaborato il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) nel quale sono evidenziate le attività da eseguire per prevenire e ridurre qualsiasi effetto indesiderato legato alla sicurezza e salute dei lavoratori e perseguire il miglioramento continuo. Il sistema di gestione ed i risultati di questi devono tenere in conto sia dei pericoli che dei rischi ma altresì delle opportunità e dei requisiti legali applicabili.

In campo ambientale l'azienda ha anche elaborato la Matrice Aspetti ed Impatti, nella quale ha determinato, tramite un algoritmo, sia i rischi che le opportunità correlate alle aree/processi individuati in termini di aspetti ambientali, di cogenze, di analisi del contesto e di aspettative delle parti interessate; la Matrice degli Aspetti e Impatti è aggiornata almeno annualmente in occasione del Riesame della Direzione da parte del Responsabile Qualità e Ambiente ed è divulgata ai Responsabili di Funzione per condivisione.

L'azienda ha stabilito le opportunità per migliorare il sistema di gestione in termini di prestazioni e di efficacia delle stesse tenendo in debito conto le modifiche pianificate, le politiche, i processi, le opportunità di adattare il lavoro, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro ai lavoratori e l'opportunità di eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

➤ *Sistema di monitoraggio*

La Direzione ha definito i processi relativi alla misurazione, all'analisi ed al miglioramento del Sistema di Gestione.

Per quanto riguarda gli aspetti di sicurezza sul lavoro, l'azienda monitora, misura e analizza le proprie prestazioni attraverso: 1. Analisi del Contesto e delle Parti Interessate; 2. Scadenzario del Controllo Operativo; 3. L'analisi degli infortuni.

Per quanto riguarda gli aspetti ambientali, l'azienda monitora, misura e analizza le proprie prestazioni ambientali attraverso: 1. Analisi del Contesto e delle Parti Interessate; 2. Scadenzario del Controllo Operativo; 3. L'analisi sui consumi.

L'azienda valuta i risultati durante Il Riesame della Direzione periodico. L'azienda ha affidato a società specializzate il compito di eseguire le misure relative alle prestazioni ambientali e di sicurezza cogenti. A tal fine le rilevazioni delle misure dovranno essere eseguite con strumentazione idonea e tarata. L'evidenza di taratura dovrà essere fornita allegando al Rapporto di Controllo, anche il rapporto di controllo e/o taratura della strumentazione utilizzata. Tutte le informazioni relative ai Rapporti di Controllo e alla strumentazione utilizzata sono archiviate presso il Responsabile Qualità e Ambiente. Si veda la procedura PR. 840/1 Analisi dei dati per i dettagli.

Durante gli audit interni alle singole funzioni o in audit dedicati, almeno annualmente, dovrà essere fornita evidenza della conformità legislativa dell'azienda (check legale). Il Responsabile Qualità e Ambiente e il RSPP hanno la responsabilità di: identificare e reperire le leggi e le norme che riguardano l'azienda; tenere aggiornato il Registro Legislativo e Autorizzativo; rendere disponibili alle Funzioni interessate le informazioni di interesse sui propri obblighi di conformità; valutare almeno annualmente, il rispetto degli obblighi di conformità; individuare le azioni correttive più opportune da sottoporre alla Direzione in caso di non ottemperato obbligo di conformità. Le registrazioni delle non conformità ambientali e di sicurezza sul lavoro nonché delle relative azioni correttive avviene su formato elettronico predisposto appositamente. È precipua responsabilità del Responsabile Ambiente supportare le altre Funzioni nella verifica e nel mantenimento del loro stato di conformità. Il mantenimento dell'aggiornamento legislativo del Responsabile Qualità e Ambiente avviene principalmente attraverso: le banche dati: Il Sole 24 Ore, Ambiente e Diritto, Ambiente e Sicurezza; l'eventuale adesione ad associazioni di categoria; siti istituzionali di Arpa, Asl, Comune, Regione e Parlamento.

Almeno una volta all'anno in occasione del Riesame della Direzione ed almeno una volta al trimestre in occasione degli aggiornamenti degli indici statistici, la Direzione verifica i dati ricevuti e ne valuta l'efficacia.

La Direzione almeno una volta all'anno riesamina il sistema di gestione per assicurarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia.

3.0 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

3.1 Introduzione

L'articolo 6, lettera b), del Decreto riconosce efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa a favore dell'ente che affida all'Organismo di Vigilanza (ODV) il *“compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento”*.

L'ODV ha dunque il compito di assicurare il corretto ed efficace funzionamento del Modello adottato dalla Società nonché di curarne l'aggiornamento.

La Società, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'ODV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal Decreto, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, le scelte circa i componenti dell'ODV hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla struttura organizzativa della Società.

COET S.r.l. ha ritenuto opportuno istituire un organismo monocratico, il cui componente è identificato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. Il componente dell'ODV dovrà essere scelto all'esterno della Società, tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D.Lgs. n. 231/01 e legale, nonché dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

L'ODV nominato, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

- a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'ODV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) professionalità. L'ODV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) continuità d'azione. L'ODV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di Indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'ODV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'ODV:

- soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.;

- gli amministratori della Società e i loro coniugi, parenti e affini entro il quarto grado;
- gli amministratori di società controllanti o di società controllate ed i loro coniugi, parenti e affini entro il quarto grado;
- coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, ovvero coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, o anche con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p., per reati che incidono sulla moralità professionale, contro la pubblica amministrazione o per delitti finanziari;
- i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'ODV;
- i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- i soggetti con funzioni di amministrazione, con deroghe o incarichi esecutivi presso la Società;
- i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha individuato il soggetto in possesso delle caratteristiche professionali e morali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

L'ODV potrà avvalersi di un segretario a supporto delle attività dell'ODV.

3.2 Nomina, revoca e regolamento dell'ODV

I membri dell'ODV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione di COET S.r.l. su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione e nel rispetto di quanto previsto nel Modello.

Il Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione di COET S.r.l. provvede a nominare i membri dell'ODV alla scadenza del loro mandato nonché a sostituire i membri dell'ODV dimissionari, decaduti o revocati dall'incarico.

Al momento della nomina i membri dell'ODV dovranno possedere i requisiti di professionalità, onorabilità, autonomia e indipendenza così come indicati al precedente articolo 3.1 e non incorrere in cause di ineleggibilità.

La verifica del permanere di tali requisiti è effettuata ogni anno.

Il venir meno di tali requisiti o l'assoggettamento ad indagini per uno dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, anche per fatti antecedenti l'entrata in vigore di detto decreto, comporta l'immediata decadenza dall'incarico di membro dell'ODV.

Il Consiglio di Amministrazione di COET S.r.l. provvede, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione, alla revoca dell'incarico di membro dell'ODV in caso di conflitto di interessi e in caso di accertato non adempimento dei compiti assegnati in base al presente Modello.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e Controllo, il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita

delibera.

Fermo quanto precede, in caso di cessazione dalla carica per scadenza del mandato, l'ODV è comunque tenuto ad esercitare in prorogatio tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza e Controllo.

L'ODV, per disciplinare il proprio funzionamento ha adottato un proprio Regolamento interno.

3.3 Compiti dell'ODV

All'ODV spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o a ridurre i rischi di commissione di reati. Più precisamente sono attribuiti all'ODV i seguenti compiti:

- a. vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e preventiva dei reati);
- b. verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione di aggiornamento del Modello).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'ODV ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'ODV, al fine di adempiere ai propri compiti, ha libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni rilevanti della Società.

3.4 Reporting e flussi informativi

3.4.1 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'ODV ha il compito di informare gli organi societari secondo le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione di COET S.r.l., in caso di urgenza;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco. Con cadenza semestrale l'ODV trasmette ai summenzionati destinatari un rapporto scritto sulle attività di vigilanza e controllo.

Fermo restando quanto sopra, l'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o

a situazioni specifiche.

3.4.2 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle attività a rischio reato, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'ODV abbia accesso a tutti i dati e le Informazioni della Società, che sia informato di tutte le segnalazioni dei dipendenti e dei terzi e di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

La Procedura sui Flussi Informativi verso l'ODV, allegata al presente Modello sub "C" stabilisce le regole da applicare alle informazioni e relative modalità di trasmissione che Amministratori, Dirigenti, dipendenti, altri componenti degli organi sociali, collaboratori esterni, liberi professionisti, consulenti e partners di COET S.r.l. devono obbligatoriamente comunicare all'ODV. Tale procedura potrà essere di volta in volta modificata ovvero arricchita o integrata tramite il coinvolgimento degli stessi membri dell'ODV, nonché delle funzioni aziendali o di gruppo competenti, quali Legal o Integrity per garantire la massima efficacia della stessa.

Con specifico riferimento ai dipendenti della Società, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di informazione nei confronti dell'ODV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede dei dipendenti nello svolgimento del rapporto di lavoro, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi.

In particolare, dovranno essere comunicate all'ODV le informative concernenti:

- l'organigramma tempo per tempo vigente e le eventuali deleghe di funzione nelle aree aziendali sensibili;
- i provvedimenti e/o notizie, relative a COET S.r.l. provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di un procedimento giudiziario, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- ogni atto o documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti da COET S.r.l.;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati;
- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Società che possa determinare un rischio di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- gli interventi formativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

4.0 Whistleblowing

4.1 La recente disciplina del whistleblowing

La legge n. 179 del 2017 (recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o*

irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") aveva inserito alcune nuove previsioni nell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, introducendo, per la prima volta nell'ordinamento italiano ed esteso anche al settore privato, una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. "Whistleblowing", con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti anche privati.

In data 15 marzo 2023, con il Decreto Legislativo 24/2023 ("D. Lgs. 24/2023") il Governo italiano ha recepito la Direttiva UE 2019/1937, modificando il comma 2-*bis* e abrogando i commi 2-*ter* e 2-*quater* dell'art 6 del D. Lgs. 231/2001 e abrogando l'art. 3 della L. 179/2017.

Infatti, l'art. 4, comma 1, secondo periodo D.Lgs. 24/2023 prevede espressamente che *«i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'art. 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto»*.

Al contempo, l'art. 24, comma 5 D.Lgs. 24/2023 ha sostituito l'attuale comma 2-*bis* dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001, stabilendo che *«i modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)»*.

Infine, l'art. 21, comma 2 D.Lgs. 24/2023 dispone che i soggetti del settore privato che hanno adottato il Modello organizzativo *«prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1*

Il D.Lgs. 24/2023, dunque, ha abrogato e modificato la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

La nuova normativa intende rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità promuovendo la adeguata protezione del soggetto segnalante, condizione imprescindibile per garantire l'efficacia del sistema di "Whistleblowing".

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche "LG ANAC"), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

Nell'ambito di tale quadro normativo, nell'ottobre 2023 Confindustria ha elaborato la "Guida operativa Whistleblowing", che contiene una serie di indicazioni utili a supportare gli enti privati nell'implementazione degli adempimenti previsti.

4.2 Segnalazioni di potenziali violazioni del Modello (*c.d. whistleblowing*)

I Destinatari del Modello hanno l'obbligo di rendere noto tempestivamente qualsiasi fatto o circostanza, verificatosi nello svolgimento delle attività a rischio reato, che possa in ogni modo attenerne all'attuazione del Modello e in particolare sono tenuti a:

- a segnalare tempestivamente eventuali condotte di cui al D. Lgs. 24/2023 ed episodi di commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- a segnalare tempestivamente eventuali violazioni del Modello e dei suoi allegati incluso il Codice etico e di condotta aziendale del Gruppo Hitachi, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

Le segnalazioni di condotte illecite dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le segnalazioni devono essere effettuate con le modalità previste dalla specifica procedura adottata dalla Società PGR-LI-19 "Whistleblower Policy".

In particolare, le segnalazioni possono essere trasmesse tramite:

- casella di posta elettronica all'indirizzo odv231pg@legalmail.it
- posta ordinaria all'indirizzo Via Civesio 12, San Donato Milanese (MI), con dicitura "riservato e confidenziale*", alla c/a dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.

Qualora ciò venga esplicitamente richiesto, il segnalante potrà ottenere un incontro diretto con l'ODV o con il responsabile della funzione aziendale incaricata della gestione.

Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse tramite la linea di assistenza Hitachi.

Le modalità di invio delle segnalazioni sono indicate nel prosieguo e prevedono l'uso di:

- un portale dedicato: EthicsPoint - Hitachi Global ([Ethics Web Portal and Ethics Hotline](#));
- un indirizzo mail dedicato global-pg-ethics@hitachienergy.com;
- un indirizzo via posta dedicato: Hitachi Energys OSI at George Hintzenweg 81 - 3068 AX Rotterdam, The Netherlands
- un numero verde (800-725-973)

In tutti i casi di segnalazione, al segnalante è garantita la riservatezza della propria identità, della identità della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione, nonché la possibilità di rimanere informati sulla segnalazione effettuata.

L'ODV, qualora riceva direttamente le segnalazioni, provvederà a coinvolgere l'ufficio legale o il dipartimento Integrity di Hitachi Energy Italy S.p.a. al fine di procedere con le attività di valutazione delle segnalazioni ricevute, nel rispetto di quanto previsto nella normativa applicabile e nella procedura dedicata. Allo stesso modo, qualora le segnalazioni vengano ricevute da uno degli altri canali messi a disposizione dalla Società, l'ufficio legale o il dipartimento Integrity provvederà a coinvolgere l'ODV qualora le violazioni riguardino condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del

Modello.

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente e dalle direttive interne, è tassativamente vietato ad ogni destinatario del Modello porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, nel significato ad essi attribuito dal D. Lgs. 24/2023 e dalla procedura applicabile, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'ODV ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire che tale principio sia rispettato, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei dritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Global Compliance Hotline

Nel gruppo Hitachi è istituita una Global Compliance Hot Line a disposizione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che hanno rapporti con la Società e vogliono riportare delle violazioni.

La Compliance Global Hot Line è gestita da una impresa esterna specializzata; il servizio è reso garantendo la massima riservatezza a chi riferisce situazioni o fatti non compatibili con le norme di legge e le regole del gruppo Hitachi; è consentita anche la segnalazione anonima e il colloquio avviene con l'assistenza di un interprete per coloro che non conoscono a sufficienza la lingua inglese.

Chi Intende fare segnalazioni utilizzando la "Hot Line" può chiamare il numero verde 800-725-973.

È inoltre istituito un sito web dedicato: hitachi.ethicspoint.com

Fermo restando quanto previsto al precedente paragrafo (relativo alla disciplina del "Whistleblowing"), ciascun dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente eventuali comportamenti non conformi alla legge e ai principi etici del gruppo di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa, rivolgendosi ai propri superiori, al responsabile dell'ufficio legale o Integrity di Hitachi Energy Italy S.p.A., al GCC (Global Competence Center) Integrity, o alla Global Compliance Hot Line.

Qualora le segnalazioni riguardino condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. o violazioni del Modello, i destinatari delle segnalazioni sopra elencati provvederanno tempestivamente a coinvolgere l'ODV direttamente o attraverso l'ufficio legale o Integrity.

La mancata comunicazione di fatti rilevanti ai fini del presente Modello o la comunicazione di fatti non veritieri può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari a norma delle leggi vigenti e dei contratti collettivi applicabili.

4.2.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione o segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza e Controllo in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Le attività di verifica dell'ODV sono verbalizzate in apposito Libro.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza e Controllo (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'ODV stesso.

5.0 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Un punto qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché del Modello.

Infatti, l'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

Inoltre, il D.Lgs. 24/2023 (Disciplina Whistleblowing) prevede che il sistema disciplinare contempli anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate (qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Ciò premesso, la violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi, delle "PG Regulations", delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo nonché delle Procedure della società, lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere tra COET S.r.l. e i dipendenti e/o soggetti terzi.

Al Sistema Sanzionatorio sono soggette tutte le figure destinatarie delle regole poste dal Modello medesimo: Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti e soggetti terzi.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello e deve essere pertanto attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il Sistema Sanzionatorio inoltre deve prendere in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti che agiscono nell'ambito della Società, nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice civile, della Legge n.300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

L'applicazione delle sanzioni deve tener conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che ha

effettuato una segnalazione ai sensi della disciplina whistleblowing, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni, poi rivelatesi infondate.

Le sanzioni sono applicabili non solo agli autori materiali delle violazioni ma anche a coloro i quali, con la loro azione od omissione, con piena consapevolezza e volontà ovvero per negligenza, imprudenza ed imperizia, hanno concorso alla violazione stessa.

Criteri di commisurazione delle sanzioni

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione, valutata in base ai seguenti criteri:
 - i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
 - l'entità del danno o la serietà del pericolo corso dalla Società e da tutti i dipendenti o portatori di interessi della stessa;
 - l'intensità del dolo, laddove si tratti di infrazione volontaria;
 - il grado della colpa, laddove si tratti di infrazioni causate da negligenza, imprudenza o imperizia;
 - il grado di infedeltà nei confronti della Società dimostrato dall'autore nella realizzazione dell'illecito;
 - il comportamento tenuto dall'autore dell'infrazione precedentemente e successivamente al realizzarsi della stessa;
 - le condizioni economiche dell'autore dell'infrazione;
 - l'essere o meno l'autore dell'infrazione recidivo.
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza prima aver sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, per iscritto, l'addebito, ed avergli fornito un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

Sanzioni per il personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi, delle "PG Regulations" e delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo, nonché delle procedure della società, hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'industria metalmeccanica applicato dalla Società e saranno - se del caso - irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, Statuto dei lavoratori").

La violazione da parte del personale dipendente delle norme contenute nel Modello, nel Codice etico e

di condotta aziendale del gruppo Hitachi, delle 'PG Regulations' e delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo, nonché delle procedure della società, può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e. licenziamento con e senza preavviso, il lavoratore che:

- a. non si attenga alle procedure previste nel Modello, nel Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi, nelle "PG Regulations" e delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo, nonché delle procedure della società che, di volta in volta, verranno implementate, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello che verranno opportunamente comunicati;
- b. adotti, nell'espletamento delle Attività a rischio reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, del Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi, delle *PG Regulations e delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo, nonché delle procedure della società
- c. ponga in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che ha effettuato una segnalazione in materia di Whistleblowing, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d. effettui, con dolo, segnalazioni infondate.

Misure nei confronti dei Dirigenti

Il dettato normativo di cui all'art. 27 del CCNL dei Dirigenti Industriali prevede che per tutto ciò che non è diversamente regolato dal CCNL del Dirigenti Industriali valgono - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene e per l'esattezza le sanzioni previste del CCNL dell'Industria Metalmeccanica.

Misure nei confronti degli Amministratori nel caso in cui non siano dipendenti della Società

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi, delle "PG Regulations" e delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo, nonché delle procedure della società, da parte di uno o più degli Amministratori, l'ODV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi o qualora abbiano posto in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o Indiretti, nei confronti del soggetto che ha effettuato una segnalazione in materia di Whistleblowing, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ovvero abbiano effettuato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o uno degli altri Amministratori dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Misure nei confronti del Sindaco e/o della Società di Revisione

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano In proposito le norme applicabili del Codice civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della Società di Revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

Misure nei confronti dei soggetti terzi

Il rispetto da parte dei fornitori, degli agenti, dei consulenti e di altri collaboratori che non siano qualificabili come lavoratori dipendenti (c.d. soggetti terzi) dei principi contenuti nel Modello e nel Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi della Società è garantito dall'utilizzo nei rapporti commerciali di format di contratti contenenti specifiche clausole.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti terzi in contrasto con le linee di condotta Indicate nel Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi o nel Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla Società, così come previsto dalla clausola etica inserita nei rapporti contrattuali con i predetti soggetti.

Si precisa, altresì, che tra le misure sanzionatorie viene inclusa la revoca delle procure rilasciate dalla

Società.

6.0 DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

Piano della comunicazione interna

Il piano della comunicazione dei principi che governano il Modello Organizzativo è articolato nei seguenti punti:

- pubblicazione del Modello, del Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi e delle procedure sul sito Intranet aziendale;
- campagna di sensibilizzazione del personale dipendente;
- istituzione e aggiornamento di un portale in Intranet dedicato all'integrity;
- istituzione di un portale Intranet dedicato alla salute e sicurezza dei lavoratori;
- istituzione di un portale Intranet dedicato alla IS Security.

Piano della comunicazione esterna

Il piano della comunicazione esterna prevede i seguenti punti:

- spazio dedicato all'integrity nel portale.
- inserimento nella modulistica contrattuale utilizzata della seguente clausola:

ETICA DEGLI AFFARI-CORRUZIONE

Il gruppo Hitachi Energy ha adottato un Codice Etico denominato "Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi" che è disponibile nel sito internet www.hitachienergy.com/integrity.

Pertanto, il Cliente conferma di aver ricevuto e sottoscritto il Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi e, nel condurre affari con COET S.r.l. è tenuto ad avere comportamenti improntati ai più alti standard etici.

In particolare, il Cliente si impegna a partecipare ai corsi di formazione organizzati da COET S.r.l. sull'Etica degli Affari.

Il Cliente si obbliga a non offrire, né direttamente né indirettamente, e dichiara di non essere a conoscenza che terze parti offrano direttamente o indirettamente, pagamenti, omaggi o altri favori ai suoi clienti o a pubblici ufficiali, o ad agenti, direttori o impiegati di COET S.r.l. o ad altre terze parti, con modalità che siano contrari alla legge, alle direttive ed agli standard di comportamento (quali a titolo esemplificativo il FCPA, Foreign Corrupt Practices Act - legge statunitense sulla corruzione dei pubblici ufficiali - o, ove applicabile, della OECD - Convenzione contro la corruzione dei pubblici ufficiali) e si impegna a rispettare tutte le relative leggi, comportamenti, ordinanze e norme relative all'anticorruzione.

Nulla di quanto previsto nel Contratto obbliga COET S.r.l. a rimborsare al Cliente quanto promesso o offerto in violazione a quanto prescritto dal precedente capoverso.

La violazione da parte del Cliente di quanto previsto nel presente articolo costituisce grave

Inadempimento contrattuale ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 1456 del Codice civile. COET S.r.l.

pertanto potrà risolvere il presente contratto ai sensi dell'articolo 1456 c.c. fatto salvo il risarcimento di tutti i danni dalla stessa sopportati in relazione a tale inadempimento. Il Cliente manterrà indenne COET S.r.l. da qualsiasi responsabilità, danno, indennizzo costo e/o spesa dalla stessa sostenuta e risultante da qualsiasi violazione del presente articolo.

Il Cliente dichiara di aver ricevuto copia del Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi e di aver ricevuto le informazioni su come accedere al Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi online. Il Cliente si impegna a eseguire gli obblighi contrattuali secondo quanto previsto da quest'accordo e con standard di comportamento etici sostanzialmente simili.

Il Cliente prende atto che il gruppo Hitachi Energy ha istituito il seguente canale per mezzo del quale il Cliente e i suoi dipendenti possono denunciare sospette o comprovate violazioni delle norme applicabili, delle procedure o degli standard di comportamento etico:

Un numero verde per l'Italia (800-725-973);

un sito web dedicato: hitachi.ethics.point.com

Formazione

Un ulteriore elemento imprescindibile del sistema di controllo ex D.Lgs. 231/2001 è quello della formazione dei destinatari del Modello.

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di tutti i destinatari.

La Direzione pertanto garantisce, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'ODV, una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta adottati dalla Società sia alle risorse già presenti sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

L'ODV, in coordinamento con il Responsabile delle Risorse Umane, nonché con il coinvolgimento della funzione Legal e Integrity di gruppo, elabora un piano di formazione al fine di giungere alla corretta conoscenza ed attuazione del Modello.

Il piano di formazione è gestito dal responsabile delle Risorse Umane ed è articolato come segue:

- corso di formazione iniziale svolto di volta in volta per nuovi assunti e informativa nella lettera di assunzione;
- corsi di aggiornamento periodici (ad obbligo di partecipazione) sui contenuti del Modello;
- corsi di aggiornamento specifici (da stabile di volta in volta a seconda della necessità e ad obbligo di partecipazione) sui soggetti che a vario titolo sono coinvolti nei processi e attività a rischio;
- istituzione e aggiornamento di un sito intranet, periodicamente aggiornato, nel quale è riportato il Modello, e gli eventuali aggiornamenti;
- comunicazione a mezzo e-mail in merito alle modifiche ed agli aggiornamenti apportati al Modello.

La formazione è attuata con un diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse nelle attività sensibili, nonché della qualifica dei destinatari.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione in aula è tenuto a firmare il registro delle presenze; per i corsi somministrati tramite piattaforma e-learning il sistema registra automaticamente il partecipanti e le attività effettuate.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.

I destinatari della formazione sono tenuti a:

- acquisire conoscenze dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

7.0 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Compete all'ODV la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione, anche su indicazione preventiva da parte dell'ODV, quando siano intervenute:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Allegati:

- Codice etico e di condotta aziendale del gruppo Hitachi;
- Codice di condotta per i Fornitori;
- Procedura sui flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza