

# MOG

2 3 1

APPROVATO IN DATA

7 AGOSTO 2023

## DEFINIZIONI

### AMMINISTRATORI

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

### CONSULENTI, COLLABORATORI E TERZI

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

### CODICE ETICO

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

### DIPENDENTI

Lavoratori subordinati della società, compresi i dirigenti.

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

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

### INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI

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

### MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

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

### ORGANI SOCIALI

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

### ORGANISMO DI VIGILANZA

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

### PARTE GENERALE

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

### PARTI SPECIALI

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

### PROCEDURE

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

### PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

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

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

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

#### REATI-PRESUPPOSTO

Reati ai quali si applica la disciplina prevista dal decreto.

#### REATI NON CONFIGURABILI

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

#### REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

#### SISTEMA DISCIPLINARE

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

#### SOGGETTI APICALI

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

#### SOGGETTI SUBORDINATI

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



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

**PARTE GENERALE**

**SOCIETAS DELINQUERE POTEST**

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

**LA SOCIETÀ HEXA S.R.L.**

STORIA  
 SEDE  
 GOVERNO SOCIETARIO  
 PROSPETTI GRAFICI DELL'ORGANIZZAZIONE

ORGANIGRAMMA  
 FUNZIONIGRAMMA

**IL PRESENTE MOG 231**

RATIO  
 PROGETTO MOG 231  
 TEAM  
 STRUTTURA  
 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO  
 REATI NON CONFIGURABILI  
 SISTEMA DI CONTROLLI E PRESIDII PREVENTIVI  
 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE  
 PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE  
 ADOZIONE E AGGIORNAMENTI  
 COMUNICAZIONE  
 FORMAZIONE  
 ORGANISMO DI VIGILANZA  
 FLUSSI INFORMATIVI E REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI  
 WHISTLEBLOWING  
 CODICE ETICO  
 SISTEMA DISCIPLINARE  
 ITER D'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

ORGANI SOCIALI  
 DIPENDENTI  
 COLLABORATORI, CONSULENTI E TERZI

**ALL. 1** – PIANO DI FORMAZIONE

**ALL. 2** – WHISTLEBLOWING POLICY

## SOCIETAS DELINQUERE POTEST

### SISTEMA

---

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

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

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

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

### DESTINATARI

---

Il decreto s'applica:

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

Esso, per converso, non s'applica:

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

### PRINCIPIO DI LEGALITÀ

---

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

### REATI COMMESSI ALL'ESTERO

---

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

### CRITERI OGGETTIVI D'IMPUTAZIONE

---

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

Di qui, i criteri oggettivi d'imputazione:

- dell'interesse;
- del vantaggio.

---

<sup>(1)</sup> D'ora innanzi decreto.

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

---

#### CRITERI SOGGETTIVI D'IMPUTAZIONE

---

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

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

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

---

#### PROFILO PROCESSUALE

---

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

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

---

#### INTERESSE

---

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

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

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

---

#### VANTAGGIO

---

Il vantaggio è proprio della società.

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

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

---

#### SOGGETTI APICALI

---

Per soggetti apicali s'intendono:

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

---

#### MOG 231

---

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

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

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

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

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

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

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

---

#### AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ

---

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

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

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

---

#### REATI

---

I reati-presupposto della responsabilità delle società sono:

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

---

#### SANZIONI

---

Le sanzioni previste dal decreto sono:

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



Dette sanzioni:

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

---

#### SANZIONE PECUNIARIA

---

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

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

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

---

#### RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE

---

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

---

#### SANZIONI INTERDITTIVE

---

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

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

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

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

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

---

#### COMMISSARIO GIUDIZIALE

---

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

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

---

#### MISURE CAUTELARI

---

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

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

Il giudice, infatti, potrà disporre il sequestro:

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

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

---

#### INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE

---

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

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

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

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

---

#### CONFISCA

---

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

---

#### PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

---

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

---

#### TENTATIVO

---

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

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

---

#### TRASFORMAZIONE, FUSIONE E SCISSIONE

---

In caso di:

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

---

#### CESSIONE

---

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

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

---

#### ESTINZIONE

---

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

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

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

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

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

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

Dette componenti devono ispirarsi a principi di:

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

## LA SOCIETÀ HEXA S.R.L.

### STORIA

---

Dal 2020, Hexa s.r.l. è *partner* d'aziende che desiderano ottimizzare l'efficienza dei propri processi interni attraverso un'efficace gestione del credito e *customer care*, attività strategica e di vitale importanza per ogni operatore economico.

La società offre un pacchetto di servizi articolato in una serie d'interventi d'incisività crescente, per un'azione recupero crediti rapida, efficace e progettata sulla base delle specifiche esigenze dei clienti, sia in fase stragiudiziale che legale.

La società dispone d'un *team* interno composto da personale esperto, d'un moderno *contact center* e d'una rete d'esattori professionisti operanti sul territorio nazionale, impegnati a sollecitare costantemente il debitore con tatto, evitando conflitti diretti e aiutando il committente a risolvere nel migliore dei modi eventuali contenziosi tecnici e commerciali.

Per la fase giudiziale Hexa s.r.l. s'avvale d'un *pool* di legali convenzionati, presenti in tutta Italia.

### SEDE

---

La società ha la sede legale in Roma alla Via Della Nocetta n. 109.

La società ha un'unità locale in Acquila, Strada statale 17 SNC.

### GOVERNO SOCIETARIO

---

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

L'assemblea dei soci è composta da sette componenti.

La società è amministrata da un amministratore unico.

### PROSPETTI GRAFICI DELL'ORGANIZZAZIONE

---

#### ORGANIGRAMMA

La società, al fine di rendere chiari i ruoli e le responsabilità nell'ambito del proprio processo organizzativo e decisionale, ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo, costantemente verificato e aggiornato e diffuso all'interno della società, nel quale sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale della società;
- le funzioni aziendali di *line* e le funzioni aziendali di *staff*;
- le linee di dipendenza gerarchica presenti tra le funzioni aziendali di *line* della società;
- le linee d'influenza orizzontale presenti tra le funzioni aziendali di *line* e tra le funzioni di *staff*;

#### FUNZIONIGRAMMA

La società ha, inoltre, redatto un prospetto organizzativo al fine di specificare i soggetti operanti nelle singole funzioni aziendali.

### SISTEMI DI GESTIONE

---

La società dispone d'un sistema di gestione della qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015.

Tutte le procedure, le istruzioni operative e i moduli facenti capo ai sistemi di gestione implementati dalla società si devono considerare parte integrante del presente MOG 231 per le rispettive aree di pertinenza.

## IL PRESENTE MOG 231

### RATIO

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

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

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

### PROGETTO MOG 231

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

- Analisi statica della società.

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

- Strutturazione delle interviste.

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

- Somministrazione delle interviste.

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

- Mappatura delle aree a rischio-reato.

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

- *Gap analysis*.

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

- Elaborazione delle procedure.

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

- Verifica di tenuta delle procedure.

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

- Consegna del MOG 231.

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

- Adozione del MOG 231.

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

- Informazione e formazione.

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

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

---

#### TEAM

---

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

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

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

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

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

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

---

#### STRUTTURA

---

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

- parte generale;
- codice etico;
- regolamento dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare;
- introduzione alle parti speciali;
  
- parte speciale A  
Reati contro la pubblica amministrazione;
- parte speciale B  
Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- parte speciale C  
Delitti di criminalità organizzata;
- parte speciale D  
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- parte speciale E  
Reati societari;
- parte speciale F  
Delitti contro la personalità individuale;
- parte speciale G  
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- parte speciale H  
Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- parte speciale I  
Delitti in materia di strumenti di pagamenti diversi dai contanti;
- parte speciale J  
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- parte speciale K  
Impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare;
- parte speciale L  
Reati tributari;
  
- procedure.

## MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

OMISSIS

## REATI NON CONFIGURABILI

OMISSIS

## SISTEMA DI CONTROLLI E PRESIDI PREVENTIVI

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

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

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

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

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

## GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

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

Vero ciò, la società ha inteso prevedere:

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

## PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE

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

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

- attività di monitoraggio, finalizzata all'aggiornamento periodico e tempestivo di procure, deleghe di funzioni, nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa.

---

#### ADOZIONE E AGGIORNAMENTI

---

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

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

---

#### COMUNICAZIONE

---

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

Ciò affinché risultasse chiaro che:

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

---

#### FORMAZIONE

---

La formazione è stata somministrata <sup>(3)</sup> avendo specifico riguardo a:

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

Essa verrà periodicamente rinnovata e ciò al duplice fine di:

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

All'esito d'ogni singola sessione formativa, in ogni caso, i partecipanti alla stessa, se, per un verso, hanno compilato / compileranno il relativo registro-presenze <sup>(4)</sup>, per l'altro verso, sono stati / saranno fatti destinatari di relativo attestato di partecipazione.

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

---

#### ORGANISMO DI VIGILANZA

---

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

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

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

- autonomia;
- indipendenza;
- professionalità;

---

<sup>(3)</sup> Sulla base dell'allegato piano di formazione (ALL. 1).

<sup>(4)</sup> E ciò affinché dell'attività che qui c'occupa esista traccia formale.



- continuità d'azione.

Nel caso di specie, detto organismo:

- ha struttura collegiale;
- è composto da un componente esterno e due componenti interni alla stessa.

I componenti detto organismo:

- sono nominati dall'amministratore unico;
- restano in carica tre anni;
- sono rieleggibili.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, i componenti detto organismo non sono soggetti a potere e direzione gerarchico-disciplinare degli organi e delle funzioni aziendali.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza dei componenti detto organismo:

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

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

L'amministratore unico può revocare i componenti detto organismo nelle ipotesi:

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

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

Nell'espletamento delle proprie funzioni, detto organismo:

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

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

Detto obbligo ha a oggetto qualsivoglia notizia relativa:

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

---

#### FLUSSI INFORMATIVI E REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI

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

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

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

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

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

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

#### WHISTLEBLOWING <sup>(5)</sup>

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

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

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

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

In quest'ottica, la società, sentite le rappresentanze / organizzazione sindacali, ha istituito propri canali di segnalazione che consentono ai dipendenti e, più in generale, a tutti i soggetti connessi in senso lato all'organizzazione aziendale di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ex decreto / condotte illecite ex diritto dell'Unione europea, fondate su:

- elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del presente MOG 231.

Detti canali garantiscono la riservatezza:

- dell'identità <sup>(6)</sup>:
  - della persona segnalante;
  - della persona coinvolta;
  - della persona comunque menzionata nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione;
- della relativa documentazione.

La società ha previsto:

- che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante stessa, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni <sup>(7)</sup>;
- che nell'ambito d'un procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti ex articolo 329 c.p.p.;
- che nell'ambito d'un procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- che nell'ambito d'un procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa <sup>(8)</sup>;

<sup>(5)</sup> In proposito, v. anche *Whistleblowing policy* (ALL. 2).

<sup>(6)</sup> Tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

<sup>(7)</sup> Autorizzate a trattare tali dati ex articoli 29 e 32 Regolamento (UE) 2016 / 679 e articolo 2 *quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

<sup>(8)</sup> Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

- che, in caso di rivelazione dei dati riservati, deve essere dato avviso alla persona segnalante delle relative ragioni, mediante comunicazione scritta;
- che l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione deve essere tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante;
- che le segnalazioni, interne e esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della relativa procedura.

La società ha previsto:

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

La società ha previsto che:

- la violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti della persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione debba essere denunciata all'Autorità Nazionale Anti Corruzione, la quale informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza;
- il licenziamento, ritorsivo o discriminatorio della persona segnalante, sia nullo, così come nulli siano il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dello stesso.

In caso di procedimenti giudiziari o amministrativi / di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati, ex articolo 17 d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nei confronti della persona segnalante è onere di colui che li ha posti in essere dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia.

---

#### CODICE ETICO

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### SISTEMA DISCIPLINARE

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

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

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

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

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

Quanto all'amministratore unico, a essere irrogabili sono le seguenti sanzioni <sup>(9)</sup>:

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

Quanto ai dipendenti, a essere irrogabili sono le seguenti sanzioni <sup>(10)</sup>:

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

<sup>(9)</sup> Qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità.  
<sup>(10)</sup> Qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità.

- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione e sospensione dal lavoro e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni in ipotesi di:
  - inosservanza delle procedure previste dal presente MOG 231 con contestuale consumazione di reati alla quale non sia conseguita l'instaurazione di procedimento penale in danno della società;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali:
    - da esporre la società a situazioni oggettive di grave pericolo;
    - da determinare per la società riflessi negativi;
  - violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - effettuazione, con colpa grave, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.
- licenziamento per giustificato motivo in ipotesi di:
  - violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare possibili applicazioni in danno della società delle sanzioni previste dal decreto;
  - inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
- licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 c.c.) in ipotesi di:
  - palese violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare concrete applicazioni in danno della società delle misure previste dal decreto (dovendosi ravvisare in dette condotte violazioni dolose di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi);
  - condotte dirette alla commissione di reati previsti dal decreto;
  - effettuazione, con dolo, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

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

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

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

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

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

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

---

#### ITER D'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

---

##### ORGANI SOCIALI

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

Detta comunicazione da parte di detto organismo dovrà contenere:

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

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

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

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

#### DIPENDENTI

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

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

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

#### COLLABORATORI, CONSULENTI E TERZI

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

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

Rispettivamente l'organo amministrativo ovvero il dirigente preposto:

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

---

## PIANO DI FORMAZIONE

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

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

# **WHISTLEBLOWING POLICY**

**APPROVATA IN DATA**

\_\_\_ (11)

---

(11) Aggiornata ex decreto legislativo 10-3-2023, n. 24.



**DEFINIZIONI****PREMESSA**

SCOPO  
DESTINATARI

**PROCEDURA****SEGNALAZIONI**

DESTINATARIO  
CANALI  
OGGETTO

ESCLUSIONI

CONTENUTO

SEGNALAZIONI ANONIME

FORMA  
GESTIONE

**TUTELA E PROTEZIONE DEI SEGNALANTI**

TUTELA DEI SEGNALANTI  
MISURE DI PROTEZIONE  
CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE  
DIVIETO D'ATTI DI RITORSIONE O DISCRIMINATORI  
PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

**CONSERVAZIONE**

CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

**ADOZIONE E PUBBLICITÀ**

ADOZIONE  
PUBBLICITÀ

**FORMAZIONE**

FORMAZIONE

**ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE**

SEGNALAZIONE ESTERNA / DIVULGAZIONE PUBBLICA / DENUNCIA

## DEFINIZIONI

### CONTESTO LAVORATIVO

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

### DIVULGAZIONE PUBBLICA

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

### FACILITATORE

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

### INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI

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

### PERSONA COINVOLTA

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

### PERSONA SEGNALANTE

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

### RISCONTRO

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

### RITORSIONE

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

### SEGNALAZIONE

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

### SEGNALAZIONE ESTERNA

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

### SEGNALAZIONE INTERNA

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

### SEGUITO

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

### VIOLAZIONI

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

## PROCEDURA

### PREMESSA

#### SCOPO

---

Scopo della presente *policy* è quello di regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni ex decreto legislativo 10-3-2023, n. 24.

Il riferimento, più precisamente, è qui a comportamenti, atti o omissioni che ledono:

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

#### DESTINATARI

---

Destinatari della presente *policy* sono le persone segnalanti.

Il riferimento è qui a:

- soci;
- amministratore unico;
- lavoratori <sup>(12)</sup>;
- tirocinanti;
- consulenti;
- componenti l'organismo di vigilanza.

Il riferimento, inoltre, è qui a:

- facilitatori;
- persone che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti <sup>(13)</sup>;
- colleghi di lavoro che operano nell'ambito del medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti <sup>(14)</sup>.

Il riferimento, infine, è qui agli enti:

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

---

<sup>(12)</sup> Subordinati / autonomi / titolari di rapporto di collaborazione.

<sup>(13)</sup> E che sono legate alle stesse da stabile legame affettivo / di parentela entro il quarto grado.

<sup>(14)</sup> E che hanno con le stesse un rapporto abituale e corrente.

## SEGNALAZIONI

### OGGETTO

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

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

Le segnalazioni, inoltre, possono avere a oggetto illeciti <sup>(15)</sup> che rientrano nell'ambito d'applicazione degli atti:

- dell'Unione europea;
- nazionali;
- nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea <sup>(16)</sup>.

Le segnalazioni, infine, possono avere a oggetto atti o omissioni:

- che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- riguardanti il mercato interno <sup>(17)</sup>;
- che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione europea <sup>(18)</sup>.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, le rivendicazioni e le richieste legate a interessi di carattere personale delle persone segnalanti;
- le segnalazioni di violazioni obbligatorie ex atti nazionali o dell'Unione europea <sup>(19)</sup>;
- le segnalazioni di violazioni obbligatorie ex atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea <sup>(20)</sup>;
- le segnalazioni in materia di sicurezza nazionale;
- le segnalazioni in materia d'appalti inerenti la difesa o la sicurezza nazionale.

### CANALI

La società ha istituito tre canali di segnalazione.

Detti canali sono rappresentati:

- da apposita piattaforma informatica *Whistleblowing*;
- da apposito sistema di messaggistica vocale;
- dalla possibilità di richiedere un incontro diretto con i componenti l'organismo di vigilanza.

<sup>(15)</sup> Amministrativi, contabili, civili o penali.

<sup>(16)</sup> Inerenti i seguenti settori:

- appalti pubblici;
- servizi, prodotti e mercati finanziari;
- prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi;
- salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata;
- protezione dei dati personali;
- sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

<sup>(17)</sup> Compresa le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e d'aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse a atti che violano le norme in materia d'imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia d'imposta sulle società.

<sup>(18)</sup> Inerenti i seguenti settori:

- appalti pubblici;
- servizi, prodotti e mercati finanziari;
- prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi;
- salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata;
- protezione dei dati personali;
- sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

<sup>(19)</sup> V. decreto legislativo 10-3-2023, n. 24, parte II – allegato.

<sup>(20)</sup> V. direttiva (UE) 2019 / 1937, parte II – allegato.

---

 DESTINATARIO
 

---

Destinatario delle segnalazioni è l'organismo di vigilanza.

Qualora la segnalazione sia presentata a soggetto diverso dall'organismo di vigilanza, la stessa deve essere trasmessa a detto organismo entro sette giorni dal suo ricevimento.

Della trasmissione devono essere notiziate le persone segnalanti.

---

 REQUISITI
 

---

Le segnalazioni devono contenere:

- la descrizione <sup>(21)</sup> del fatto;
- le relative circostanze <sup>(22)</sup>;
- le generalità dell'autore della condotta / della violazione <sup>(23)</sup>.

Le segnalazioni, inoltre, devono indicare eventuali soggetti in grado di riferire in merito alla condotta / alla violazione.

Le segnalazioni, infine, devono contenere eventuali documenti a riprova della fondatezza delle stesse.

---

 FORMA
 

---

La segnalazione scritta deve essere formalizzata mediante apposita piattaforma informatica *Whistleblowing* <sup>(24)</sup>.

La segnalazione orale deve essere formalizzata:

- mediante apposito sistema di messaggistica vocale <sup>(25)</sup>;
- in sede d'incontro diretto con i componenti l'organismo di vigilanza <sup>(26)</sup>.

In entrambi i casi, le persone segnalanti che intendano mantenere riservata la propria identità, beneficiando altresì delle tutele ex decreto legislativo 10-3-2023, n. 24, devono specificare quanto sopra all'atto della formalizzazione della segnalazione.

## SEGNALAZIONI ANONIME

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

Le segnalazioni anonime, se circostanziate, sono:

- equiparate alle segnalazioni ordinarie;
- gestite in conformità a quanto previsto dalla presente *policy*.

---

 GESTIONE
 

---

Entro sette giorni dalla data di ricezione, l'organismo di vigilanza rilascia alle persone segnalanti avviso di ricevimento della segnalazione.

Una volta richieste alle persone segnalanti eventuali integrazioni in merito, l'organismo di vigilanza:

- dà diligente seguito alla segnalazione;
- la riscontra entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

---

<sup>(21)</sup> Chiara e precisa.

<sup>(22)</sup> Di tempo e di luogo.

<sup>(23)</sup> Ovvero, se non conosciute, tutti gli elementi utili per identificare lo stesso.

<sup>(24)</sup> [www.\\_\\_\\_\\_.\\_\\_\\_\\_](http://www.____.____).

<sup>(25)</sup> \_\_\_\_.

<sup>(26)</sup> In caso di segnalazione orale, previo consenso delle persone segnalanti, l'organismo di vigilanza trascrive integralmente / registra la stessa.

## TUTELA E PROTEZIONE DELLE PERSONE SEGNALANTI

### PROTEZIONI

In favore delle persone segnalanti sono previste:

- la tutela della riservatezza;
- la tutela contro eventuali ritorsioni.

In favore delle persone segnalanti sono previste altresì limitazioni di responsabilità <sup>(27)</sup>.

Dette tutele trovano applicazione allorquando la segnalazione è formalizzata:

- prima che il rapporto di lavoro <sup>(28)</sup> inizi <sup>(29)</sup>;
- in costanza di rapporto di lavoro <sup>(30)</sup>;
- dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro <sup>(31)</sup> / <sup>(32)</sup>.

Dette tutele s'applicano altresì durante il periodo di prova.

### CONDIZIONI

La tutela della riservatezza, la tutela contro eventuali ritorsioni e le limitazioni di responsabilità s'applicano a patto che:

- all'atto della segnalazione, le persone segnalanti avessero fondato motivo di ritenere che le informazioni aventi a oggetto le violazioni segnalate fossero vere;
- le stesse abbiano osservato quanto previsto dalla presente *policy* <sup>(33)</sup>.

### ATTI DI RITORSIONE

Sono vietati gli atti di ritorsione, diretti o indiretti, in danno delle persone segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

### TUTELA

Le persone segnalanti possono portare a conoscenza dell'Autorità nazionale anticorruzione <sup>(34)</sup> le ritorsioni che ritengono d'avere subito a causa della segnalazione.

In caso di ritorsioni, l'ANAC:

- informa l'Ispettorato nazionale del lavoro <sup>(35)</sup>;
- valuta:
  - gli elementi acquisiti;
  - l'eventuale applicazione di sanzioni amministrative a carico della società.

<sup>(27)</sup> Rispetto alla rivelazione / diffusione di specifiche categorie d'informazioni.

<sup>(28)</sup> Ovvero altro tipo di rapporto giuridicamente rilevante.

<sup>(29)</sup> Se le informazioni aventi a oggetto le violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione delle risorse umane / nell'ambito d'altre fasi precontrattuali.

<sup>(30)</sup> Ovvero d'altro tipo di rapporto giuridicamente rilevante.

<sup>(31)</sup> Ovvero d'altro tipo di rapporto giuridicamente rilevante.

<sup>(32)</sup> Se le informazioni aventi a oggetto le violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

<sup>(33)</sup> E, per quanto ivi non previsto, dal decreto legislativo 10-3-2023, n. 24, nonché dalle *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.* – ANAC.

<sup>(34)</sup> D'ora innanzi, ANAC.

<sup>(35)</sup> Affinché lo stesso adotti i provvedimenti di propria competenza.

**CONSERVAZIONE**CONSERVAZIONE

---

L'organismo di vigilanza cura la conservazione delle segnalazioni <sup>(36)</sup>.

---

<sup>(36)</sup> Per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a fare data dalla comunicazione dell'esito finale della relativa procedura.

## ADOZIONE E PUBBLICITÀ

### ADOZIONE

---

La presente *policy*, approvata dall'organo amministrativo della società, costituisce parte integrante del MOG 231.

### PUBBLICITÀ

---

La società cura la pubblicità della presente *policy* mediante:

- pubblicazione sul sito *internet* aziendale <sup>(37)</sup>;
- affissione nella bacheca aziendale.

---

<sup>(37)</sup> [www.hexacredit.com](http://www.hexacredit.com).



**FORMAZIONE**FORMAZIONE

---

La presente *policy* è fatta oggetto di formazione ex decreto.

## ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

SEGNALAZIONE ESTERNA <sup>(38)</sup> / DIVULGAZIONE PUBBLICA / DENUNCIA

---

È riconosciuta *ex lege* alle persone segnalanti la possibilità d'effettuare:

- una segnalazione esterna <sup>(39)</sup>;
- una divulgazione pubblica;
- una denuncia <sup>(40)</sup>.

La segnalazione esterna può essere effettuata se:

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

La divulgazione pubblica può essere effettuata se, all'atto della stessa, alternativamente, ricorre una delle seguenti condizioni: le persone segnalanti:

- hanno previamente effettuato segnalazioni senza ricevere riscontro;
- hanno fondato motivo di ritenere:
  - che la violazione possa costituire un pericolo imminente / palese per il pubblico interesse;
  - che la segnalazione esterna possa causare ritorsioni / non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

---

<sup>(38)</sup> Per quanto riguarda le informazioni inerenti le modalità di presentazione delle segnalazioni esterne, si v. <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

<sup>(39)</sup> Indirizzata all'ANAC.

<sup>(40)</sup> Indirizzata all'Autorità giudiziaria.