

**MOSAIQ GROUP
S.P.A.**

**MODELLO 231
PARTE GENERALE**

Deliberato dal C.d.A. in data 30/10/2025

Sommario

1. Responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001	4
2. I presupposti della responsabilità dell'ente	5
2.1. Interesse e vantaggio	5
2.2. Soggetti apicali e sottoposti	6
3. L'efficacia esimente dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/01 ..	7
4. Le sanzioni previste per l'ente	9
4.1. La sanzione amministrativa pecuniaria	9
4.2. Le sanzioni interdittive	9
4.3. La confisca	10
4.4. La pubblicazione della sentenza di condanna	10
4.5. Le misure cautelari	10
5. Scopo della Parte generale del Modello 231 di Gruppo	11
6. Struttura ed efficacia del Modello 231	12
6.1. La responsabilità 231 e i gruppi societari	14
7. Sistema disciplinare	15
7.1. Sanzioni disciplinari applicabili ai dipendenti	16
7.2. Sanzioni disciplinari applicabili ai soggetti apicali	18
7.3. Sanzioni disciplinari applicabili a collaboratori e fornitori	19
7.4. Sanzioni disciplinari in caso di segnalazioni whistleblowing improprie	19
8. L'Organismo di Vigilanza (OdV)	19
8.1. Requisiti dell'OdV	19
8.2. Poteri dell'OdV	20
8.3. Il regolamento e il piano di azione dell'OdV	22
8.4. Flussi informativi	22
9. Il comitato 231 di Gruppo	24
10. La procedura whistleblowing ai sensi del d.lgs. 24/2023	24
11. Diffusione del modello	25
12. Modifiche e aggiornamenti del modello	26

Premessa alla Parte Generale del Modello 231

La presente Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottata ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, è stata predisposta da Mosaiq Group S.p.A., in qualità di società capogruppo, quale documento di riferimento vincolante per tutte le società controllate che fanno parte del Gruppo Mosaiq.

Essa costituisce la base comune su cui si fondano i Modelli 231 adottati dalle singole società, definendo principi, criteri e presidi organizzativi condivisi, in un'ottica di unitarietà e coerenza del sistema di prevenzione dei reati. Sebbene ciascuna società mantenga la propria autonomia giuridica, l'adesione al presente Modello implica il riconoscimento di un quadro organizzativo e normativo armonizzato, definito e coordinato dalla capogruppo.

Ogni società del Gruppo integra la presente Parte Generale con una propria Parte Speciale, redatta in funzione delle specificità operative e delle aree di rischio effettivamente rilevanti, così da assicurare un'efficace prevenzione dei reati nel rispetto delle caratteristiche di ciascuna realtà.

Attraverso questa impostazione integrata, il Gruppo Mosaiq intende promuovere una cultura condivisa della legalità e del controllo, garantendo standard elevati di compliance in tutte le società del perimetro, a tutela dell'interesse collettivo e dello sviluppo sostenibile.

1. Responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001

Per dare attuazione all'articolo 11 della legge delega n. 300/2000, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/01 recante la "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Tale Decreto introduce per la prima volta nel sistema italiano una particolare e inedita responsabilità per le società e gli enti, la quale si aggiunge alla consueta responsabilità attribuita alla persona fisica ma è indipendente da quest'ultima, essendo fondata su propri e specifici presupposti. Questa nuova tipologia di responsabilità, nonostante sia espressamente rubricata come "amministrativa", in realtà viene considerata penale a tutti gli effetti, come si può evincere da alcune indicazioni palesate espressamente dallo stesso D.Lgs. 231/01:

- Principio di legalità (articolo 2): "l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto". Tale concetto è tipico del diritto penale;
- Autonomia delle responsabilità dell'ente (articolo 8): "la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia";
- Disposizioni processuali applicabili (articolo 34): "per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato, si osservano le norme di questo capo nonché, in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale".

Le disposizioni relative alla responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che

svolgono funzioni di rilievo costituzionale. La Corte di Cassazione è intervenuta per definire meglio l'ambito di applicazione in alcune circostanze controverse, in particolare ha stabilito che la disciplina si applica anche a:

- Enti privati che svolgono un servizio pubblico (Cass. Pen., Sez. III, sentenza n. 234 del 26 ottobre 2010);
- Società unipersonali (Cass. Pen., Sez. III, sentenza n. 15657 del 20 aprile 2011);
- Gruppi di società e holding (Cass. Pen., Sez. V, sentenza n. 24583 del 20 giugno 2011);

Per gli enti che commettono uno o più reati tra quelli elencati dal D.Lgs. 231/01 è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, a seconda della gravità, si annoverano anche sanzioni interdittive, nonché la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna. Della sanzione pecuniaria, determinata dall'autorità giudiziaria tra un minimo e un massimo stabilito preventivamente dalla legge, risponde solo l'ente con il suo patrimonio.

2. I presupposti della responsabilità dell'ente

Il D.Lgs. 231/01 prevede che la responsabilità degli enti possa configurarsi in presenza di determinati presupposti:

- Il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- Il reato deve essere commesso da persone apicali o sottoposte;
- Il reato deve essere "tipico", ossia ricompreso nel catalogo dei reati presupposto tassativamente individuati dal Decreto.

2.1. Interesse e vantaggio

La responsabilità in capo all'ente si delinea quando i reati vengono commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" (art. 5, comma 1), mentre è esclusa quando il soggetto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2). I termini "interesse" e "vantaggio" non sono sinonimi, anzi esprimono due concetti diversi.

"Interesse" è riferito alla sfera prettamente soggettiva dell'autore del fatto criminoso ed è valutabile *ex ante*, nel senso che l'autore deve essersi prefigurato la volontà di porre in essere un indebito arricchimento per l'ente. Dunque, l'interesse richiede una valutazione circa la sfera volitiva del soggetto, indipendentemente dal fatto che l'arricchimento per la società si sia verificato o meno.

Il "vantaggio" è invece un concetto oggettivo e valutabile *ex post* ossia non si valuta se l'autore del fatto abbia effettivamente previsto di procurare un'utilità all'ente, bensì si tiene conto del vantaggio obiettivamente conseguito a seguito della commissione del reato. Quindi, in tale ipotesi, anche se l'autore ha agito nel suo interesse esclusivo e da tale condotta sia comunque derivato un beneficio per la società, si potrebbe ugualmente affermare la responsabilità di quest'ultima.

L'interesse e il vantaggio della Società, infine, non riguardano soltanto il conseguimento di un beneficio giuridicamente apprezzabile in termini di incremento economico e dei ricavi, ma intendono anche una effettiva e potenziale utilità valutabile in termini di risparmio di spesa e/o di tempo. Infatti, con particolare riferimento ai reati colposi, i concetti di interesse e vantaggio vanno ricondotti alla condotta (e non all'evento) intesa come

consapevole violazione della norma cautelare al fine di attuare strategie imprenditoriali ricollegabili ad un voluto risparmio di costi e di tempo¹.

2.2. Soggetti apicali e sottoposti

I soggetti apicali della società sono “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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (articolo 5, comma 1, lett. a).

Quando il reato viene commesso da un soggetto apicale, automaticamente viene riconosciuta la responsabilità da reato dell'ente a meno che quest'ultimo riesca a provare le condizioni esimenti previste dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/01.

I soggetti sottoposti, invece, sono “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno degli apicali” (articolo 5, comma 1, lett. b).

Quando il reato viene commesso da un soggetto sottoposto, la responsabilità dell'ente viene addebitata solo se la pubblica accusa dimostra che fatto è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza posti in capo alla società (salvo che l'ente dimostri la condizione esimente prevista dall'articolo 7, comma 2 del D.Lgs. 231/01, ossia di aver adottato ed efficacemente attuato il Modello 231).

Infine l'articolo 8, richiamando l'autonomia della responsabilità dell'ente, specifica che la responsabilità di quest'ultimo anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

2.3. Il catalogo dei reati previsti dal d.lgs. 231/01

La responsabilità amministrativa degli enti viene riconosciuta esclusivamente quando viene commesso uno dei reati tassativamente elencati all'articolo 24 e ss. del D.Lgs. 231/01, denominati “reati presupposto”. Vi è quindi un principio di tassatività che impedisce di configurare la responsabilità in capo all'ente per reati non previsti nel Decreto.

Il catalogo dei reati, tuttavia, non è statico e viene aggiornato in base a nuove fattispecie di reato che vengono introdotte con successive modifiche al Decreto Legislativo 231/01. Qualora venissero introdotte nuove fattispecie di reato presupposto, il presente Modello dovrà essere opportunamente aggiornato e integrato tenendo in considerazione i nuovi eventuali profili di rischio che sorgono dall'introduzione di nuovi reati.

Attualmente, il catalogo dei reati presupposto è il seguente:

- Articolo 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- Articolo 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;

¹ È il caso del datore di lavoro che rimuove i dispositivi e le protezioni di sicurezza dalle attrezzature di lavoro per incrementare la produzione in tempi più brevi.

- Articolo 24 ter - Delitti di criminalità organizzata;
- Articolo 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- Articolo 25 bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Articolo 25 bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio;
- Articolo 25 ter - Reati societari;
- Articolo 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Articolo 25 quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Articolo 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale;
- Articolo 25 sexies - Abusi di mercato;
- Articolo 25 septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Articolo 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Articolo 25 octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- Articolo 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Articolo 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Articolo 25 undecies - Reati ambientali;
- Articolo 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Articolo 25 terdecies - Razzismo e xenofobia;
- Articolo 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Articolo 25 quindicies - Reati tributari;
- Articolo 25 sex decies – Contrabbando;
- Articolo 25 septies decies - Delitti contro il patrimonio culturale;
- Articolo 25 duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Articolo 10 Legge 16 Marzo 2006, n. 146 - Reati transnazionali.

Per l'analisi delle fattispecie di reato richiamate, si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello.

3. L'efficacia esimente dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

Il D.Lgs. 231/01 prevede determinate ipotesi in cui l'ente non è responsabile ai sensi della presente normativa:

- Quando il reato è stato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde se riesce a dimostrare che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Tali presupposti, elencati all'articolo 6, denotano l'efficacia esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo il quale deve essere adottato ma anche efficacemente attuato, non essendo sufficiente la mera "adozione" per escludere la responsabilità da reato degli enti.

La normativa prevede che il Modello, per essere efficace, deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; indicare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; definire le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; nonché predisporre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

- Quando il reato è stato commesso da soggetti sottoposti, l'ente non risponde se riesce a dimostrare che, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'articolo 7 indica che il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta. Inoltre, per un'efficace attuazione del Modello è richiesto: una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

- Quando il soggetto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2). Infatti, se il soggetto tiene una condotta illecita a beneficio della persona giuridica, quest'ultima non può escludere la sua responsabilità additando la colpa alle condotte estemporanee dei soggetti in questione perché sulla società grava l'obbligo di impedire che i soggetti apicali e sottoposti violino i precetti penali, benché a beneficio all'ente stesso. Dunque l'ente potrà essere esente da responsabilità qualora provi che i meccanismi di prevenzione siano stati elusi fraudolentemente (se il reato è stato commesso da apicali), oppure che non vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza in quanto ha preventivamente adottato ed efficacemente attuato il Modello previsto dal presente Decreto, idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi (se il reato è commesso da sottoposti).

Infine vale la pena rammentare che, sebbene l'ente non risponda qualora tragga accidentalmente un beneficio irrisorio dal reato nel caso in cui l'autore abbia agito nel suo interesse esclusivo o di terzi, tuttavia l'articolo 12 comma 1 lett. a) prevede che la sanzione pecuniaria venga ridotta 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, oppure se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

4. Le sanzioni previste per l'ente

Il Decreto prevede una serie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, le quali possono essere irrogate da sole o in concorso tra loro a seconda della gravità e del tipo di reato.

4.1. La sanzione amministrativa pecuniaria

Ai sensi degli artt. 10 e 11 del Decreto, per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, la quale viene determinata dal giudice "per quote" in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, dove l'importo di ciascuna quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37 sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

Ai sensi dell'art. 12 comma 1, inoltre, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà se:

1. 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;
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Infine, al comma 2 del medesimo articolo si prevede che la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

3. 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;
4. è stato adottato e reso operativo un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono le condizioni previste al comma 1 e 2 dell'art. 12, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

4.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto, le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore ai 3 mesi e non superiore ai 2 anni, e sono determinate dal giudice tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni in relazione al caso concreto. Nei casi più gravi, possono essere applicate sanzioni interdittive in via definitiva (art. 16 del Decreto).

4.3. La confisca

Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del Decreto, nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca in base a quanto previsto dal comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

4.4. La pubblicazione della sentenza di condanna

Ai sensi dell'art. 18 del Decreto, la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione avviene secondo quanto previsto dall'art. 36 del Codice Penale, nonché mediante affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale.

4.5. Le misure cautelari

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado delle esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

5. Scopo della Parte generale del Modello 231 di Gruppo

La presente Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottata ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, è stata predisposta da Mosaiq Group S.p.A., in qualità di società capogruppo, quale documento di riferimento unitario per la prevenzione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, applicabile all'interno delle società appartenenti al Gruppo.

Tale impostazione consente di definire un quadro normativo comune fondato su principi condivisi di legalità, trasparenza, responsabilità e controllo, pur rispettando l'autonomia giuridica, organizzativa e operativa delle singole società. Ogni società adotta la presente Parte Generale quale base unitaria del proprio Modello, integrandola con una Parte Speciale redatta in funzione dei rischi specifici dell'attività svolta.

Attraverso questo approccio integrato, il Gruppo Mosaiq intende:

- promuovere una visione coerente e condivisa della prevenzione dei reati all'interno del perimetro societario;
- rafforzare la cultura della legalità e della responsabilità etico-organizzativa;
- favorire l'efficienza nella gestione e nell'aggiornamento dei Modelli 231;
- garantire un sistema di controllo interno armonizzato, capace di prevenire comportamenti illeciti e tutelare l'interesse del gruppo e delle singole società.

Alla data di adozione del presente documento, hanno formalmente recepito la Parte Generale del Modello 231 le seguenti società:

- Mosaiq Group S.p.A.
- Brand Label S.r.l.
- Bulgarelli Production S.r.l.
- Co.Ri. Sacchettificio S.r.l.
- D'Auria Packaging **S.r.l.**
- Valtenna S.r.l.

6. Struttura ed efficacia del Modello 231

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Mosaiq Group S.p.A. in qualità di capogruppo è strutturato in più componenti, alcune delle quali comuni a tutte le società del Gruppo, altre invece specificamente riferite a ciascuna realtà operativa.

In particolare, il Modello si articola come segue:

- Parte Generale – di valenza di Gruppo: contiene i principi e i criteri ispiratori del D.Lgs. 231/2001, le regole generali di funzionamento del Modello, la struttura dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare, le modalità di diffusione e formazione, nonché le regole di aggiornamento del Modello stesso;
- Parte Speciale – specifica per ciascuna società del Gruppo: identifica le attività sensibili rispetto ai reati presupposto rilevanti in relazione allo specifico contesto aziendale, definisce le norme di comportamento da adottare e descrive i presidi e gli strumenti di controllo interno finalizzati alla prevenzione dei reati;
- Risk Assessment – anch'esso specifico per ciascuna società: consiste nell'analisi e nella mappatura delle aree a rischio reato e dei relativi processi sensibili, svolta sulla base dell'attività effettivamente esercitata e delle peculiarità operative di ciascuna società.

Il Modello si integra con ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, e in particolare:

- il Codice Etico di Gruppo, che definisce i valori, i principi e gli standard di comportamento comuni a tutte le società appartenenti al perimetro societario;
- la Procedura Whistleblowing di Gruppo, adottata ai sensi del D.Lgs. 24/2023, che regola i canali, le modalità e le garanzie di tutela per le segnalazioni di violazioni.

Tutti i documenti costituenti il Modello – sia comuni, sia specifici – sono soggetti ad aggiornamento periodico, in funzione dell'evoluzione normativa, organizzativa e operativa, nonché sulla base delle evidenze emerse nell'attività di controllo o vigilanza.

Il Modello è stata redatto, tenendo, anche, conto anche dei Sistema di Certificazione ottenuti dalla Società e dell'insieme delle procedure e dei controlli già in essere al momento dell'implementazione del Modello (certificate da enti terzi).

Mosaiq Group S.p.A. costruisce il proprio Modello strutturandolo in modo tale da concretizzare tutti i requisiti che un Modello deve contenere per essere considerato efficace ed efficiente:

A. Organizzazione aziendale

Per strutturare il presente Modello è stata raccolta tutta la documentazione rappresentativa e descrittiva della struttura organizzativa, dei dati dimensionali, del tipo di attività svolta, della *corporate governance*, del sistema di procure e deleghe, delle procedure e prassi diffuse all'interno della Società

per lo svolgimento delle attività, e dei rapporti con i soggetti terzi, in modo da avere una visione globale della realtà aziendale per effettuare un'attenta analisi preliminare.

B. Mappatura delle aree e delle "attività sensibili".

Dopo aver effettuato l'analisi del contesto aziendale, sono state individuate le funzioni aziendali e i processi/attività dove vi è un maggiore rischio di commissione di reati, in modo da valutare integralmente tutto l'ambito aziendale evidenziando in quale area, funzione e settore di attività (e secondo quali processi) si potrebbero verificare illeciti.

C. Risk assessment

Il Modello effettua una valutazione sul rischio di commissione dei reati presupposto attraverso specifiche procedure e/o protocolli interni che rappresentano idonee contromisure (o meglio, vere e proprie "misure di sicurezza") decise e attuate dalla Società per eliminare o quantomeno ridurre le criticità relative ai profili di rischio individuati.

Nell'ottica di un controllo "preventivo", il processo di *risk assessment* consente di identificare (anche attraverso analisi documentali e incontri con i responsabili della struttura) le aree a rischio di potenziale commissione dei reati; le fattispecie di reato astrattamente applicabili e le modalità di commissione relative alla specifica attività; i controlli esistenti; le eventuali aree di miglioramento e i suggerimenti per attuare tali migliorie.

D. Attuazione della compliance 231

Il Modello consente di accertare che le attività svolte dalla Società sono conformi alle prescrizioni contenute nel Decreto e nelle altre normative vigenti in materia di responsabilità amministrativa degli enti attraverso una serie di accorgimenti, tra i quali rientrano (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo):

- Previsione di un sistema di separazione dei compiti e dei poteri mediante istituzione di regole formali che definiscono i ruoli e le responsabilità di ciascun processo analizzato, in grado di costituire un apparato organizzativo ben delineato e coerente (ad esempio, un sistema di deleghe specifiche formalizzate);
- Approvazione di procedure formalizzate di controllo ad ogni livello operativo, che consentano una idonea tracciabilità e verificabilità di tutte le transazioni effettuate attraverso idonei supporti documentali (ad esempio, procedure formalizzate per la redazione dei contratti);
- Adozione di *policy* aziendali di prevenzione e gestione dei conflitti di interesse, di sistemi di certificazione volontari, di codici etici, e predisposizione di sistemi informativi che consentano la registrazione precisa e puntuale di eventuali anomalie che possano essere ricondotte alla commissione di reati;
- Individuazione di specifiche modalità e procedure formalizzate per la gestione delle risorse finanziarie, al fine di mitigare il rischio di commissione di particolari reati (ad esempio, la corruzione);

- Diffusione dei contenuti del Modello attraverso comunicazioni chiare, precise, dettagliate e periodiche nonché attività di formazione ed informazione a tutti i soggetti destinatari.

E. Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza (odv)

Il Modello prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, un soggetto dotato di indipendenza, autonomia, continuità d'azione e professionalità il quale ha il compito di vigilare sul rispetto del Modello da parte della Società. È necessario che vi siano adeguati flussi informativi, precisi, puntuali e periodici, non solo tra i membri della Società stessa ma anche tra la Società e l'Organismo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa svolgere un'efficace azione di controllo e vigilanza sul rispetto del Modello 231.

F. Istituzione di un proprio sistema disciplinare

Il Modello prevede l'istituzione un idoneo sistema disciplinare *ad hoc*, in grado di sanzionare proficuamente il mancato rispetto delle misure organizzative previste dal Modello.

G. Dinamicità del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello, così come le altre procedure, protocolli e documentazioni della Società, devono essere soggetti ad una costante attività di verifica e di aggiornamento e/modifica, che si concretizza in un'analisi periodica e continuativa dell'efficienza ed efficacia del Modello in relazione ad eventuali cambiamenti nella realtà operativa della Società.

6.1. La responsabilità 231 e i gruppi societari

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa per le società in relazione a determinati reati commessi nel loro interesse o vantaggio. Tuttavia, il legislatore non ha previsto una disciplina specifica per i gruppi di imprese, lasciando quindi alla prassi interpretativa e giurisprudenziale il compito di chiarire come questa responsabilità possa applicarsi in contesti complessi, in cui coesistono più entità giuridiche legate da rapporti di controllo e coordinamento.

Il principio di base rimane quello dell'autonomia soggettiva: ogni società risponde esclusivamente per i reati commessi nel proprio interesse o vantaggio e dai propri soggetti apicali o sottoposti. Non è quindi previsto alcun automatismo in base al quale una società possa essere chiamata a rispondere per reati commessi da un'altra, anche se appartenente allo stesso gruppo.

Tuttavia, nei casi in cui emerga una partecipazione concreta e rilevante da parte della capogruppo – ad esempio mediante l'emissione di direttive illecite, l'ingerenza gestionale nella vita della controllata o la sovrapposizione dei vertici – può configurarsi una responsabilità concorrente anche in capo alla società madre. Lo stesso principio vale, in senso inverso, per le controllate, ove risulti una loro diretta compartecipazione all'illecito.

Alla luce di questa complessità, Mosaiq Group S.p.A. ha ritenuto opportuno adottare un Modello 231 di Gruppo, che prevede una Parte Generale comune per tutte le società del perimetro (tra cui Brand Label S.r.l.,

Bulgarelli Production S.r.l., Co.Ri Sacchettificio S.r.l., D'Auria Packaging S.r.l. e Valtenna S.r.l.), e Parti Speciali specifiche per ciascuna società.

Questa impostazione consente di garantire coerenza e uniformità nell'approccio alla prevenzione dei reati, rafforzando al contempo la responsabilità di ciascuna società rispetto al proprio operato. L'adozione di un impianto 231 coordinato a livello di Gruppo rappresenta un presidio concreto ed efficace per minimizzare il rischio che una condotta illecita, eventualmente posta in essere all'interno di una delle società, possa estendersi in termini di responsabilità all'intero gruppo.

7. Sistema disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, l'adozione e l'efficace attuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello costituiscono uno degli elementi essenziali per l'efficacia esimente del Modello stesso e per la tutela dell'ente da responsabilità amministrativa da reato.

Il sistema disciplinare rappresenta, pertanto, uno dei presidi fondamentali del Modello, in quanto volto sia a prevenire condotte illecite attraverso l'introduzione di un meccanismo sanzionatorio interno, sia a sanzionare violazioni accertate delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, indipendentemente dall'eventuale avvio o esito di procedimenti penali esterni.

Le sanzioni possono essere applicate dalle singole Società del gruppo:

- in caso di violazione delle regole e dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico del Gruppo;
- in caso di comportamenti contrari alle misure di tutela del segnalante o di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave in violazione della procedura Whistleblowing (alla quale si rinvia).

Il sistema disciplinare si applica a tutti i destinatari del Modello, inclusi i soggetti in posizione apicale e subordinata, nonché a tutti coloro che, a vario titolo, collaborano o intrattengono rapporti contrattuali con le società del Gruppo. Il sistema dovrà essere portato a conoscenza dei destinatari mediante gli strumenti di comunicazione aziendali ritenuti più opportuni (affissione, e-mail, formazione, intranet, ecc.).

Le sanzioni previste devono essere proporzionate alla gravità della violazione e conformi ai seguenti criteri:

- natura dolosa o colposa della condotta;
- rilevanza degli obblighi violati e del rischio generato per la società;
- qualifica, ruolo e mansioni del soggetto autore della violazione;
- reiterazione o recidiva;
- potenziale danno per la Società o il Gruppo.

In caso di pluralità di violazioni, potrà applicarsi la sanzione più grave tra quelle previste.

Le violazioni rilevanti potranno costituire, a seconda dei casi, inadempimento delle obbligazioni contrattuali ai sensi degli artt. 2104, 2106, 2118 e 2119 c.c., delle procedure previste dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, , nonché delle clausole previste dal CCNL applicato e vigente.

L'attivazione di un procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione di sanzioni prescindono dall'instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali relativi alle medesime condotte. La finalità del sistema è infatti quella di intervenire anche in presenza di condotte solo potenzialmente lesive, per scongiurare il rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

L'adeguatezza del sistema disciplinare, così come l'effettiva irrogazione delle sanzioni, sarà oggetto di monitoraggio costante da parte dell'Organismo di Vigilanza, cui deve essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle violazioni accertate e alle misure sanzionatorie adottate.

7.1. Sanzioni disciplinari applicabili ai dipendenti

La violazione, da parte dei dipendenti, delle singole regole comportamentali contenute nel presente Modello o nel Codice Etico costituisce illecito disciplinare, rilevante ai sensi dell'art. 2104 c.c. Il rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico rientra infatti nel dovere di diligenza e obbedienza del lavoratore, quale obbligo contrattuale fondamentale nel rapporto di lavoro subordinato.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata in ciascuna società del Gruppo Mosaiq, nel rispetto delle procedure di cui alla Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

I procedimenti disciplinari saranno avviati secondo quanto previsto dalle disposizioni applicabili e porteranno, nei casi accertati, all'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate in modo graduato e proporzionato alla gravità del comportamento riscontrato:

- A. Richiamo verbale
- B. Ammonizione scritta
- C. Multa (in base al CCNL applicato all'interno della singola Società del Gruppo)
- D. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (in base al CCNL applicato all'interno della singola Società del Gruppo)
- E. Licenziamento, con o senza preavviso, nei casi più gravi

A titolo esemplificativo:

A. Richiamo verbale: sanzione minima, applicabile in caso di violazioni lievi, non dolose né recidive, che non abbiano causato danni né messo a rischio l'integrità aziendale.

Esempi:

- dimenticanza occasionale nell'utilizzo di strumenti di controllo previsti dal Modello;

- mancata trasmissione all'OdV di una comunicazione non urgente;
- comportamento inadeguato ma isolato in ambito formativo o procedurale.

B. Ammonizione scritta: applicabile in caso di violazioni ripetute o più strutturate, anche se non gravi, oppure per recidiva in infrazioni lievi.

Esempi:

- inosservanza reiterata di procedure aziendali o obblighi di informazione all'OdV;
- ritardo sistematico nella compilazione di documenti obbligatori;
- negligenza non grave ma persistente nell'applicazione di protocolli 231.

C. Multa: si applica quando la violazione comporta un'esposizione dell'integrità dei beni aziendali o del funzionamento dei controlli interni a un rischio oggettivo; Applicabile in caso di condotte che, pur non causando danno diretto, esponano la Società o il Gruppo a un rischio concreto, anche reputazionale o sanzionatorio. può essere irrogata anche in caso di reiterazione dell'ammonizione scritta.

D. Sospensione: si applica nei casi di violazioni gravi che comportino danno alla Società o al Gruppo, ovvero nelle ipotesi di recidiva (oltre la terza volta in un anno solare) nei comportamenti di cui ai punti precedenti.

E. Licenziamento: si applica in presenza di comportamenti dolosi (intenzionali) o gravemente colposi, contrari alle disposizioni del Modello 231 o del Codice Etico, tali da compromettere irreparabilmente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro. Tale sanzione è altresì applicabile quando la condotta del dipendente abbia determinato, anche solo in via cautelare, l'applicazione di misure sanzionatorie o interdittive nei confronti della Società, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il procedimento disciplinare si svolge nel rispetto del principio del contraddittorio e delle garanzie previste dalla legge e dal CCNL applicabile. In particolare:

- ogni sanzione, salvo il richiamo verbale, deve essere preceduta da contestazione scritta dell'addebito, recante i fatti addebitati in modo specifico e tempestivo;
- il dipendente ha diritto di presentare giustificazioni scritte entro 5 giorni o di chiedere di essere ascoltato, anche con assistenza sindacale. In caso di audizione orale sarà redatto verbale sottoscritto da entrambe le parti;
- se la Società non adotta il provvedimento sanzionatorio entro i 5 giorni successivi alla ricezione delle giustificazioni, le stesse si intendono accolte e la sanzione non potrà essere irrogata.

La motivazione del provvedimento sanzionatorio dovrà essere comunicata per iscritto. Nella graduazione della sanzione si terrà conto, tra l'altro:

- della gravità della condotta e dell'elemento soggettivo (dolo o colpa);
- della qualifica e del ruolo del dipendente;

- della rilevanza degli obblighi violati;
- della potenzialità lesiva della condotta;
- di eventuali precedenti disciplinari;
- della recidiva.

Le sanzioni descritte potranno variare in funzione del CCNL applicato da ciascuna società del Gruppo, che può prevedere disposizioni specifiche integrative o derogatorie rispetto al presente sistema.

7.2. Sanzioni disciplinari applicabili ai soggetti apicali

Le norme e i principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione c.d. "apicale". Rientrano in tale categoria le 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 coloro che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" della Società (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

Nel contesto del Gruppo, assumono particolare rilevanza i componenti degli organi di amministrazione delle singole società, ivi inclusi gli Amministratori e il Legale Rappresentante. Tali soggetti, in quanto in posizione apicale, sono tenuti ad adottare comportamenti pienamente conformi al Modello, al Codice Etico e alle procedure interne.

Eventuali violazioni da parte dei soggetti apicali sono valutate anche alla luce dell'elemento soggettivo (dolo o colpa) e possono dar luogo all'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previste dal presente Sistema Disciplinare:

- Richiamo scritto;
- Sanzione economica fino ad un importo pari ad 1/12 dell'ultimo compenso percepito quale amministratore;
- Sospensione dalla carica da 1 a 6 mesi;
- Decadenza dalla carica;

Si precisa, altresì, che le suddette sanzioni possono essere predisposte sole od in modo congiunto tra esse. Le sanzioni sopra indicate possono essere applicate singolarmente o congiuntamente, secondo criteri di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione, alla posizione ricoperta e alla natura dell'elemento psicologico (lieve inosservanza, colpa, colpa grave o dolo). La decisione in merito alla sanzione da applicare è assunta, di norma, dal Consiglio di Amministrazione della società di appartenenza del soggetto apicale coinvolto.

Qualora ricorrano situazioni di oggettiva e grave incompatibilità sia in capo agli Amministratori, può essere costituita una Commissione Straordinaria di Valutazione, composta da membri esterni, dotati di adeguata indipendenza e professionalità. In tale ipotesi, l'Organismo di Vigilanza svolge un ruolo propositivo,

segnalando l'esigenza di costituire tale commissione e proponendone, se richiesto, i nominativi, fermo restando che la nomina è formalizzata da Mosaiq Group S.p.A., in qualità di holding di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza, in presenza di una presunta violazione, redige una relazione dettagliata, corredata da ogni elemento utile alla valutazione, che viene trasmessa all'organo competente per l'adozione delle eventuali misure disciplinari.

La procedura disciplinare può essere condotta anche con modalità telematiche e da remoto. All'interessato è garantito il pieno esercizio del diritto di difesa: entro un termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione, potrà presentare giustificazioni scritte e/o chiedere di essere ascoltato.

7.3. Sanzioni disciplinari applicabili a collaboratori e fornitori

In caso di violazione del Modello da parte di Collaboratori o di partner commerciali ed in relazione alla gravità della violazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione valuterà se porre termine alla relazione e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto in virtù di specifiche clausole in esso previste. Tali clausole potranno anche prevedere la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali.

Sebbene quanto detto in precedenza, il presente Modello dispone l'applicabilità di una o più sanzioni, di cui al precedente paragrafo, a soggetti apicali delle diverse Società del Gruppo per "culpa in eligendo", che può tradursi in una colpa nella scelta. La ratio della suddetta affermazione è il rimprovero ai datori di lavoro per il fatto di non aver curato con la dovuta accortezza la scelta dei propri collaboratori.

Per quanto attiene alla procedura fa fede quanto scritto nel precedente paragrafo (sanzioni disciplinari applicabili ai soggetti apicali).

7.4. Sanzioni disciplinari in caso di segnalazioni whistleblowing improprie

La procedura Whistleblowing, che integra il presente Modello, prevede responsabilità, anche disciplinari, per il segnalante che effettui segnalazioni improprie. In caso di segnalazioni inappropriate o intenzionalmente diffamatorie (con il solo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti), nonché infondate ed effettuate con dolo o colpa grave e/o volte alla strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, eccetera, la Società si riserva di applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Per le segnalazioni si rimanda alla procedura Whistleblowing.

8. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

8.1. Requisiti dell'OdV

Ai fini di un'effettiva compliance al dettato normativo e del rispetto del requisito dell'efficace attuazione del Modello, il D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", e alla successiva lett. d) che "non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lett. b)".

L'Organismo di Vigilanza è istituito a livello di Gruppo presso Mosaiq Group S.p.A. e opera con competenza su tutte le società del perimetro societario, garantendo un presidio unitario sull'attuazione e sull'efficacia del Modello 231. Non sono previsti Organismi di Vigilanza autonomi per ciascuna società del Gruppo. È tuttavia facoltà dell'OdV, sentito il Consiglio di Amministrazione della capogruppo e delle singole società, nominare referenti o segreterie operative presso ciascuna società,

Come ogni altra componente del Modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività, ossia non deve rappresentare un adempimento meramente formale: l'OdV, infatti, deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe, affinché il Modello possa essere considerato efficace.

I requisiti principali che l'Organismo di Vigilanza deve possedere sono:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV risiedono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo. Il requisito della continuità di azione è necessario per garantire all'OdV la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale.

A tal proposito Mosaiq Group S.p.A. assegna un budget di spesa all'OdV, tenuto conto delle richieste di quest'ultimo. L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva. In tal modo l'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, non solo della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, ma anche di consulenti esterni, assicurando un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

8.2. Poteri dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/01.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sulla reale efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire e impedire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- verificare l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- verificare l'adeguatezza del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidate, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, le seguenti prerogative (a titolo esemplificativo, e non esaustivo):

- convocare i responsabili delle funzioni aziendali – che non potranno esimersi dal presentarsi, salvo giustificato motivo - per riferire su fatti ritenuti rilevanti;
- verificare l'adeguatezza della normativa interna (istruzioni operative, protocolli, procedure aziendali, eccetera) dedicata alla prevenzione dei rischi reato rilevanti;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- segnalare, qualora opportuno, all'Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questo possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, l'Consiglio di Amministrazione;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la presunta commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione;
- proporre l'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- formulare proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
 - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
 - iii. modifiche normative
- predisporre con periodicità annuale un resoconto sull'efficacia e l'attuazione del Modello indirizzato all'Consiglio di Amministrazione e al Sindaco.

Ai fini dell'effettiva ed efficace attuazione dei compiti previsti per la figura dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.
- la Società dovrà approvare un idoneo e adeguato *budget* per l'OdV, del quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria (esempio: consulenze specialistiche, trasferte, eccetera). In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori rispetto al *budget* originariamente previsto, dandone adeguata rendicontazione successiva.
- L'OdV potrà chiedere all'Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

8.3. Il regolamento e il piano di azione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di adottare un Regolamento il quale disciplina il proprio funzionamento, prevedendo:

1. la calendarizzazione delle attività, con determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
2. la modalità di convocazione e funzionamento, nonché la verbalizzazione delle attività compiute;
3. la disciplina dei flussi informativi (protocollo, archiviazione, accesso ai documenti, eccetera);
4. l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi.

L'OdV è tenuto altresì a redigere un "Piano di Azione" annuale allegato al regolamento OdV, che ha lo scopo di individuare:

- le azioni minime che l'OdV deve effettuare nell'arco dell'anno;
- le azioni ordinarie pianificate dall'OdV;
- le azioni straordinarie che non possono essere pianificate (esempio le segnalazioni Whistleblowing).

Per il Piano di Azioni si rimanda al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

8.4. Flussi informativi

L'art. 6, comma 2, lett. d) indica che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV. Dato che la Relazione ministeriale di accompagnamento al Decreto non fornisce ulteriori chiarimenti in merito, viene dato seguito all'interpretazione fornita dalle Linee Guida Confindustria aggiornate al 2021. L'obbligo di

fornire informazioni all'OdV è posto in capo all'Consiglio di Amministrazione della Società, e in linea generale consistono in:

- a) risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, eccetera);
- b) la documentazione necessaria ai fini di un corretto espletamento delle funzioni di controllo da parte dell'OdV (esempio copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, eccetera)
- c) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni indicate alla lett. c) possono riguardare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal Decreto 231 e/o per altri reati;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231 e/o per altri reati;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- visite, ispezioni e accertamenti effettuati dalle Autorità competenti, con le relative conclusioni ed eventuali sanzioni comminate alla Società;
- ogni notizia rilevante per il corretto funzionamento del Modello, inclusi i cambiamenti relativi al sistema delle deleghe e/o della *governance* della Società, nonché ogni altra variazione significativa.

Con particolare riferimento ai flussi informativi periodici provenienti dal *management*, vale la pena sottolineare che vi è un obbligo di comunicare gli esiti dei controlli già effettuati dal *management* stesso – e non informazioni e/o documenti da controllare – in quanto, come specificato dalle Linee Guida Confindustria, è il *management* che deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'OdV è un mero meccanismo di *assurance* che ha il compito di valutare ex post i controlli effettuati dal *management*.

Relativamente ai flussi informativi tra gli organi di controllo, l'OdV è destinatario di flussi da parte del Sindaco, nel caso in cui esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto.

Inoltre, pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni, sarebbe poi auspicabile uno scambio di flussi informativi tra funzione *internal audit* o segretario dell'organismo di vigilanza e l'OdV sulle risultanze delle rispettive attività di verifica che abbiano una rilevanza comune ai fini 231.

A sua volta, l'Organismo di Vigilanza svolge attività di *reporting* verso gli organi aziendali, in merito all'attuazione del Modello e ad eventuali criticità. Per il *reporting* dell'OdV si rimanda al Regolamento dell'OdV.

9. Il comitato 231 di Gruppo

Allo scopo di favorire un'applicazione coordinata, coerente ed efficace del Modello 231 e dei documenti ad esso collegati, è stato istituito un Comitato 231 di Gruppo.

Si tratta di un organismo interno di confronto e collaborazione, che coinvolge dipendenti appartenenti alle diverse società del gruppo, scelti tra coloro che, per ruolo e competenze, sono maggiormente coinvolti nei temi della conformità normativa, della prevenzione dei reati e dell'etica aziendale.

Il Comitato si occupa in particolare di:

- promuovere la diffusione della cultura della legalità e della responsabilità all'interno del gruppo;
- condividere esperienze, criticità e buone prassi emerse nelle singole società;
- supportare l'attuazione e l'aggiornamento dei Modelli 231;
- proporre iniziative comuni di formazione e sensibilizzazione sui temi della compliance.
- monitorare l'effettiva applicazione del Modello 231 nelle diverse società del gruppo, segnalando eventuali criticità riscontrate agli Organismi di Vigilanza competenti.

Il Comitato si riunisce periodicamente e lavora a stretto contatto con gli Organismi di Vigilanza.

10. La procedura whistleblowing ai sensi del d.lgs. 24/2023

In data 9 marzo 2023 è stato approvato in via definitiva il D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, concernente la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle normative nazionali. Il decreto ha sostituito integralmente la disciplina previgente di cui alla Legge n. 179/2017, rafforzando il sistema di tutela dei segnalanti, con l'obiettivo di favorire l'emersione di condotte illecite nei contesti lavorativi pubblici e privati.

La nuova normativa prevede specifici obblighi per gli enti del settore privato, finalizzati a garantire la tutela effettiva del segnalante, la protezione da ritorsioni, nonché la possibilità di effettuare segnalazioni tramite canali riservati e sicuri.

Per garantire l'attuazione del D.Lgs. 24/2023 in modo efficace e omogeneo, Mosaiq Group S.p.A., in qualità di società capogruppo, ha adottato una Procedura Whistleblowing di Gruppo, applicabile a tutte le società appartenenti al perimetro societario. Tale procedura definisce i principi, le modalità operative e i canali di

segnalazione idonei a tutelare l'identità del segnalante e ad assicurare un trattamento delle segnalazioni conforme ai requisiti normativi.

Il canale di segnalazione interno, unico per l'intero Gruppo, consente a dipendenti, collaboratori, fornitori e altri stakeholder di effettuare segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nel pieno rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e protezione contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

La Società assicura, inoltre, la diffusione capillare della Procedura Whistleblowing, mediante iniziative di informazione e formazione rivolte ai destinatari del Modello, affinché siano consapevoli non solo delle modalità di segnalazione, ma anche dello spirito collaborativo e di legalità che ispira tale strumento.

Per ogni ulteriore dettaglio sui canali attivi, sui soggetti competenti alla gestione delle segnalazioni e sulle garanzie previste, si rinvia alla Procedura Whistleblowing di Gruppo, consultabile nei canali ufficiali aziendali.

11. Diffusione del modello

Mosaiq Group S.p.A., in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di riferimento, si impegna a garantire un'adeguata divulgazione del presente Modello, dei suoi contenuti e delle regole di comportamento in esso contenute a tutti i Destinatari, con modalità coerenti rispetto alla struttura e all'organizzazione di ciascuna società del Gruppo.

Le attività di comunicazione e formazione sono calibrate in funzione del ruolo, del grado di responsabilità e del coinvolgimento operativo dei destinatari nelle aree a rischio, e si articolano secondo due livelli principali:

1. Comunicazione

L'adozione del Modello deve essere portata a conoscenza di tutti i dipendenti mediante strumenti idonei e tracciabili. A titolo esemplificativo, la comunicazione può avvenire attraverso:

- invio di e-mail contenenti il Codice Etico, il presente Modello, la procedura Whistleblowing e altri eventuali documenti collegati;
- pubblicazione dei documenti aziendali su intranet o su apposita sezione del sito internet aziendale.

A ciascun dipendente è richiesto di sottoscrivere una dichiarazione con la quale attesta di aver preso visione del Modello e del Codice Etico, e di impegnarsi al rispetto dei contenuti.

Le società del Gruppo potranno adattare le modalità operative di comunicazione in relazione alle proprie caratteristiche organizzative, garantendo in ogni caso la piena tracciabilità della consegna e della ricezione del Modello da parte dei destinatari.

2. Formazione

L'attività formativa è rivolta, in particolare, ai soggetti apicali e a quelli operanti nelle aree aziendali qualificate come "sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001. La formazione è periodica, differenziata per contenuti e livello di approfondimento, e può avvenire tramite:

- sessioni frontali o da remoto;
- materiali formativi scritti;
- test di valutazione o feedback di apprendimento, ove ritenuto utile.

La partecipazione ai programmi formativi è considerata obbligatoria, nel rispetto delle modalità operative definite da ciascuna società del Gruppo.

L'Organismo di Vigilanza riceve adeguati flussi informativi circa la pianificazione, lo svolgimento e l'aggiornamento delle attività formative.

12. Modifiche e aggiornamenti del modello

Il presente Modello è soggetto a modifiche e aggiornamenti al fine di garantirne costantemente l'efficacia, l'idoneità preventiva e la coerenza con l'organizzazione e le attività del Gruppo, anche alla luce di:

- novità normative e giurisprudenziali;
- variazioni organizzative o operative rilevanti;
- aggiornamenti dei processi aziendali o dei presidi di controllo interno;
- evidenze emerse nell'attività di vigilanza o da segnalazioni.

In quanto Modello adottato a livello di Gruppo, la responsabilità dell'adozione e dell'eventuale aggiornamento della Parte Generale, del Codice Etico e delle procedure comuni (tra cui la Procedura Whistleblowing) compete al Consiglio di Amministrazione di Mosaiq Group S.p.A., previo parere dell'Organismo di Vigilanza di Gruppo.

Le Parti Speciali (quelle successive alla prima adozione), specificamente riferite alle attività sensibili di ciascuna società del Gruppo, sono deliberate dai Consigli di Amministrazione delle singole società, sentito e informato il Consiglio di Amministrazione di Mosaiq Group S.p.A. e previo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza. In tal modo si assicura coerenza tra le singole Parti Speciali e l'impostazione generale del Modello di Gruppo.

L'attuazione delle modifiche e integrazioni organizzative e procedurali connesse al Modello è demandata alle funzioni aziendali competenti, che provvedono nei limiti delle proprie attribuzioni.