

# COMAL S.P.A.

***Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del  
d.lgs. 231/01***

***– Parte Generale –***

## INDICE

### **1. La responsabilità amministrativa da reato di cui al d.lgs. 231/01 – pag. 5**

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica	5
1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo	13

### **2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Comal S.p.A. – pag. 15**

2.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di business	15
2.2 Il sistema organizzativo in generale	15
2.3 Il sistema delle procure e delle deleghe	16
2.4 Gli obiettivi perseguiti da Comal S.p.A. con l'adozione del Modello	17
2.5 Le finalità del Modello e i principi fondamentali	17
2.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato	19
2.7 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico	21
2.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso	22
2.9 Attività oggetto di subappalto	22

### **3. L'Organismo di Vigilanza -pag. 23**

3.1 L'iter di revoca e di nomina dell'organismo	23
3.2 Requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza	24
3.2.1 Autonomia	25
3.2.2 Indipendenza	25
3.2.3 Professionalità	25
3.2.4 Continuità d'azione	26
3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza	26
3.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza	26
3.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza	27
3.5.1 Attività di vigilanza e controllo	27
3.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico	28
3.5.3 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello	28
3.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari	28
3.5.5 Attività di gestione del flusso informativo	29
3.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza	31
3.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza	32
3.8 L'Organismo di Vigilanza: tratti salienti	32

### **4. Il sistema disciplinare e sanzionatorio – pag. 34**

4.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	34
4.2 Destinatari e loro doveri	34
4.3 Principi generali relativi alle sanzioni	35
4.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	36
4.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	38

<b>4.6</b> Misure nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale (art. 5, lett. a) del Decreto)	39
<b>4.7</b> Misure nei confronti dei Soggetti Esterni	40

## **5. La formazione e diffusione del Modello – pag. 41**

### **6. Soggetti Esterni – pag. 41**

## **7.Conferma dell’adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione – pag. 41**

## **Destinatari della Parte Generale**

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della presente Parte Generale di Comal S.p.A., adottata ai sensi del d.lgs. 231/2001 e si impegnano al rispetto del contenuto della stessa:

- gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali e, limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un’adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale, i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i fornitori e i partner e, comunque, tutti coloro che potrebbero intrattenere un costante rapporto contrattuale con la Società.

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/01 – Parte Generale –**

### **1. La responsabilità amministrativa da reato di cui al d.lgs. 231/01**

#### ***1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica***

Il D.lgs. 231/01, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti forniti di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per determinati reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti *soggetti apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti *soggetti sottoposti ad altrui direzione*).

In particolare, l’individuazione dei soggetti apicali deve essere effettuata tenendo conto della funzione in concreto svolta nell’ambito delle proprie mansioni da soggetti aventi potere decisionale, mentre per soggetti sottoposti, si intendono coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, nonché collaboratori esterni (quali a titolo esemplificativo fornitori e consulenti).

**Il Decreto esclude la responsabilità dell’ente nel caso in cui il soggetto apicale o sottoposto ad altrui direzione abbia agito nel proprio esclusivo interesse o di terzi.**

Il d.lgs. 231/01 è stato emanato in esecuzione degli articoli 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo che disciplinasse una responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

In realtà, si tratta di un obbligo discendente dalle previsioni contenute in Convenzioni Internazionali a cui aveva aderito l’Italia e, in particolare:

- 1) la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- 2) la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- 3) la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La nuova responsabilità introdotta dal d.lgs. 231/01 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio

dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità dell'ente permane, anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni.

I reati che prevedono la responsabilità amministrativa dell'ente sono indicati agli artt. 24 e ss. del Decreto e, in particolare, sono:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falso nummario (art. 25-bis<sup>1</sup>);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis<sup>2</sup>);
- reati societari (art. 25-ter<sup>3</sup>);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater<sup>4</sup>);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater<sup>5</sup>);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies<sup>6</sup>);
- reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-sexies<sup>7</sup>);
- delitti di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art.25-septies<sup>8</sup>);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies<sup>9</sup>);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies<sup>10</sup>);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies<sup>11</sup>);
- reati ambientali (art. 25-undecies<sup>12</sup>);
- reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 l. 16 marzo 2006, n. 146)<sup>13</sup>.

---

<sup>1</sup> Articolo inserito dall'art. 6, comma 1, D. L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409

<sup>2</sup> Articolo inserito dall'art. 15, comma 7 lett. b), l. 23 luglio 2009, n. 99

<sup>3</sup> Articolo inserito dall'art. 3, comma 2, d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G. U., con le modalità previste dall'art. 5, dello stesso d.lgs. 61/2002

<sup>4</sup> Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, L. 14 gennaio 2003, n. 7, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G.U.

<sup>5</sup> Articolo inserito dall'art. 8, comma 1, l. 9 gennaio 2006, n. 7

<sup>6</sup> Articolo inserito dall'art. 5, comma 1, l. 11 agosto 2003, n. 228

<sup>7</sup> Articolo inserito dall'art. 9, comma 3, l. 18 aprile 2005, n. 62

<sup>8</sup> L'articolo 300 d.lgs. 81/2008 ha modificato l'art. 9 l. 123/2007

<sup>9</sup> Articolo inserito dall'art. 63, comma 3, d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231

<sup>10</sup> Articolo inserito dall'art. 15, comma 7 lett. c), l. 23 luglio 2009, n. 99

<sup>11</sup> Articolo inserito dall'art. 4 l. 3 agosto 2009, n. 116

<sup>12</sup> Articolo inserito dall'art. 2 d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121

<sup>13</sup> In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del d.lgs. 58/1998, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto Legislativo avviene attraverso il rinvio alle disposizioni di cui all'art. 10 d.l.gs. 146/06 rubricato «Responsabilità amministrativa degli enti».

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*<sup>14</sup>);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*<sup>15</sup>);
- frode in competizioni sportive (art. 25-*quaterdecies*<sup>16</sup>);
- reati tributari (art. 25-*quinesdecies*<sup>17</sup>).
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*<sup>18</sup>).

Con riferimento ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica (art. 640-*ter* c.p.);
- cd. frode in agricoltura (art. 2 L. 898/1986);
- peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 314 e 316 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.).

Con riferimento ai delitti informatici e trattamento illecito dei dati:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);

---

<sup>14</sup> Articolo inserito dal d. lgs. 109 del 2012

<sup>15</sup> Articolo inserito dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167.

<sup>16</sup> Articolo inserito dalla legge del 3 maggio 2019, n. 39.

<sup>17</sup> Articolo inserito dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124

<sup>18</sup> Articolo inserito dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75

- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

Con riferimento ai delitti di criminalità organizzata:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi e ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d.lgs. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Con riferimento ai reati di falso nummario:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Con riferimento ai delitti contro l'industria e il commercio:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

Con riferimento ai reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);

Con riferimento ai delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, essi sono i seguenti, anche se il Decreto non propone un elenco finito di reati:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);

- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.)
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999.

Con riferimento al reato consistente in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

Con riferimento ai delitti contro la personalità individuale:

- riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-*bis*, c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

Con riferimento ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato:

- abuso di informazioni privilegiate (art 184, d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni);
- manipolazione del mercato (art. 185, d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni).

Con riferimento ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.).

Con riferimento ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio:

- ricettazione (art. 648 c.p.)
- riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-*ter* 1.c.p.).

Con riferimento ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore:

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) *bis*);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 1);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 2);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter* l. 633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies* l. 633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale.

Con riferimento al delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Con riferimento ai reati ambientali:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- danneggiamento di habitat (art. 733-*bis* c.p.);
- esercizio non autorizzato di attività industriali (art. 29-*quaterdecies* d.lgs. 152/2006);

- nuovi scarichi non autorizzati di acque reflue industriali (art. 137 d.lgs. 152/2006);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 d.lgs. 152/2006);
- bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006);
- falsità nei certificati (art. 258 d.lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006);
- attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis* d.lgs. 152/2006);
- esercizio non autorizzato di stabilimento (art. 279 d.lgs. 152/2006);
- traffico non autorizzato di esemplari (art. 1 l. 150/1992);
- incolumità esemplari (art. 2 l. 150/1992);
- falsificazione certificati (art. 3-*bis* l. 150/1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 l. 549/1993);
- inquinamento doloso (art. 8 d.lgs. 202/2007);
- inquinamento colposo (art. 9 d.lgs. 202/2007).

Con riferimento ai reati cosiddetti transnazionali, essi sono i seguenti, se e nella misura in cui ricadono nella definizione di reato transnazionale prevista dall'art. 3 l. 16 marzo 2006, n. 146:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater*, d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Con riferimento al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare essi sono i seguenti:

- lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato (art. 22, c. 12bis, d.lgs. 286/1998);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603bis c.p.).

Con riferimento al reato di razzismo e xenofobia:

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.).

Con riferimento ai reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati:

- frode in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401 del 13 dicembre 1989);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o scommessa (art. 4, L. n. 401 del 13 dicembre 1989);

Con riferimento ai reati tributari:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- dichiarazione infedele (art. 4, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- omessa dichiarazione (art. 5, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- concorso di persone nei casi di emissione o utilizzazione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 9, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- indebita compensazione (art. 10 quater, D. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74).

Con riferimento al delitto di contrabbando:

- disposizioni legislative in materia doganale (DPR 43/1973).

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie criminose qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e, pertanto, meritevole di specifica trattazione all'interno della Parte Speciale.

## **1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il “Modello” o i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del d.lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato sia commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

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

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 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.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- 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.

## **2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Comal S.p.A.**

### ***2.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di business***

Il capitale sociale di Comal S.p.A. ammonta ad € 150.000,00 ed è suddiviso in 7.500.000 azioni, detenute al 49,35% (3.701.250 azioni) da Savio Consulting S.r.l., al 14,25% (1.068.750 azioni) da Alba Service S.r.l., al 10% (750.000 azioni) da Sam S.r.l., al 8,8% (660.000 azioni) da Urania S.r.l., al 6% (450.225 azioni) da Teamlab s.r.l., al 4% (300.000 azioni) da Pick and Pop s.r.l., al 3,5% (262.500 azioni) da Valan s.r.l., al 2,85% (213.525 azioni) da Vifran s.r.l., al 1,25% (93.750 azioni) da Rainbow box s.r.l.

Comal S.p.A. opera principalmente nel settore dell'impiantistica per la produzione di energia da fonte solare ed è tra i principali operatori italiani specializzati nella realizzazione di impianti fotovoltaici di grande potenza installati a terra, con capacità di produzione energetica da 1MW fino a oltre 80 MW. La Società sviluppa la propria attività attraverso due linee di business tra loro integrate, le quali sono dedicate: 1. al settore dell'energia rinnovabile, nell'ambito del quale l'Emittente realizza impianti fotovoltaici di grandi dimensioni con la formula EPC-M (Engineering, Purchase, Construction and Management) e fornisce attività di assistenza (post commissioning) con la formula O&M (Operation and Maintenance); 2. al settore dell'energia convenzionale, nell'ambito del quale la Società svolge attività di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti per la produzione di energia da fonte convenzionale.

Comal S.p.A. è iscritta con numero REA VT-121332.

Codice ATECORI 43.29.09 – altri lavori di costruzione e installazione nca

Codice fiscale e registro imprese n. 01685280560.

Sede legale: Strada Statale Aurelia Km. 113, 01014 Montalto di Castro (VT).

### ***2.2 Il sistema organizzativo in generale***

Il governo societario è formato da un **Consiglio di Amministrazione** di sette membri (un Presidente, un Amministratore Delegato, tre Consiglieri e due Consiglieri Indipendenti ai sensi dell'art. 148 comma 3 del d.lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58) nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 18.11.2020.

Relativamente alle funzioni, il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** ha il potere di rappresentare la società di fronte ai terzi ed in giudizio, ricevere e richiedere pagamenti, gestire i rapporti con istituti bancari, disporre bonifici, effettuare versamenti, fissare i criteri di assunzione e gestione del personale, assumere, sospendere, trasferire e licenziare lavoratori dipendenti, stipulare contratti di collaborazione, adempiere a ogni disposizione di legge e di contratto in materia di obblighi del datore di lavoro verso i propri dipendenti. Per i singoli atti ed operazioni, la rappresentanza della società può essere conferita con apposita delibera dal consiglio di amministrazione anche a componenti di esso, esclusi Presidente e Vicepresidente, se nominato.

L'**Amministratore Delegato** ha il potere di rappresentare la società in qualsiasi rapporto con il Governo, i Comuni, le Province, le Regioni e ogni altra Agenzia o Ente Pubblico e/o privato, di

sottoscrivere e presentare richieste alla Banca D'Italia, Consob e Borsa Italiana, di rappresentare la società dinanzi a qualsiasi autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le magistrature del lavoro, di negoziare, stipulare risolvere contratti con clienti e fornitori, di gestire i rapporti con gli istituti bancari, di effettuare versamenti e accrediti e di rilasciare quietanze e fatture, di adempiere a ogni disposizione di legge e di contratto in materia di obblighi del datore di lavoro verso i propri dipendenti, di rendere le dichiarazioni di legge all'INPS e all'INAIL, di provvedere alla formazione dei dipendenti, di organizzare il servizio di prevenzione e protezione e nominare il relativo responsabile, di garante per il trattamento dei dati personali di cui al Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e del d.lgs. 196 del 2013.

La Società è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, ecc.) improntati a principi generali di:

- formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati).

Relativamente all'organo di controllo, la Società ha nominato un **Collegio Sindacale** composto da un Presidente del Collegio Sindacale, due Sindaci Titolari e due Sindaci Supplenti e si serve, altresì, di una società di **Revisione Legale** esterna.

### ***2.3 Il sistema delle procure e delle deleghe***

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Si intende per "delega" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Ciascuna delega a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

La rappresentanza legale di fronte ai terzi e in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

## **2.4 Gli obiettivi perseguiti da Comal S.p.A. con l'adozione del Modello**

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'attività aziendale, a tutela della propria posizione e immagine e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri soggetti apicali, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, la Società ha avviato un progetto di analisi che è stata effettuata nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal d.lgs. 231/01, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria organizzazione, limitando il rischio di commissione dei reati.

## **2.5 Le finalità del Modello e i principi fondamentali**

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto:

- ad identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigramma) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse aree aziendali). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- a disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, nonché dei

fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;

- a definire i protocolli di controllo (contenuti nelle apposite parti speciali ai § 5) nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle aree societarie a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere, adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree societarie a rischio, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello che, regolando tali attività, rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;

- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali a rischio, cosicché:
  - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;

I principi sopra descritti sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree a rischio individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

### ***2.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato***

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo societario ed il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, di un'appendice e di un congruo numero di Parti Speciali atte a descrivere le fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali a rischio, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati ed i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi. Il Modello è stato redatto seguendo le ultime indicazioni prescritte dalle Linee Guida Confindustria del 6.12.2014 e relativi aggiornamenti.

La Parte Speciale "A" è dedicata alla prevenzione dei reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale "B" è dedicata alla prevenzione dei delitti informatici e del trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale "C" è dedicata alla prevenzione dei delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale "D" è dedicata alla prevenzione dei delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis1 d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale "E" è dedicata alla prevenzione dei reati in materia societaria (articolo 25-ter d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale "F" è dedicata alla prevenzione dei delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25 quater d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale "G" è dedicata alla prevenzione dei delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinques del d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale “H” è dedicata alla prevenzione degli abusi di mercato (articolo 25-*sexies* d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale “I” è dedicata alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-*septies* d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale “L” è dedicata alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-*octies* d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale “M” è dedicata alla prevenzione dei delitti in materia di violazione del diritto d’autore (articolo 25-*novies* d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale “N” è dedicata alla prevenzione dei delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (articolo 25-*decies* d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale “O” è dedicata alla prevenzione dei reati ambientali (articolo 25-*undecies* s d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale “P” è dedicata alla prevenzione dei reati transnazionali (articolo 10 Legge 146/2006).

La Parte Speciale “Q” è dedicata alla prevenzione dei reati consistenti nell’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-*duodecies* d.lgs. 231/01).

La Parte Speciale “R” è dedicata alla prevenzione dei reati tributari (articolo 25-*quindecies* d.lgs. 231/01).

Per quanto riguarda:

- i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-*bis*);
- i delitti consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-*quater* 1);
- i delitti di razzismo e xenofobia (articolo 25-*terdecies*);
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-*quaterdecies*);
- i delitti di contrabbando (articolo 25-*sexiesdecies*).

si è ritenuto, attraverso una metodologia che ha analizzato e sottoposto a valutazione i diversi fattori di rischio, che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da

rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Si ritiene pertanto esaustiva la predisposizione di un'Appendice atta a fornire un elenco dei reati presupposti, nonché il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole organizzative e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

## **2.7 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico**

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai principi generali e alle regole di comportamento così come riportate nel "Codice Etico adottato ai sensi del d.lgs. 231/01" (di seguito anche il "Codice") da Comal S.p.A.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che potrebbero astrattamente integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi

apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

### **2.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso**

L'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*". L'adozione dello stesso è dunque di competenza dell'Organo Amministrativo, che provvede mediante delibera.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, è stato approvato ed adottato dall'Organo Amministrativo di Comal S.p.A.

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale o alle Parti Speciali sono monitorate e di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

### **2.9 Attività oggetto di subappalto**

Nella fase di esecuzione delle commesse e di costruzione degli impianti, la Società è solita esternalizzare a fornitori e *sub contractors* specializzati, con cui collabora su base continuativa e che sono in linea con gli standard qualitativi di Comal, alcune attività quali:

- la realizzazione degli scavi e piantumazione del verde per la mitigazione ambientale;
- il montaggio delle componenti strutturali e dei moduli fotovoltaici;
- la realizzazione delle opere elettriche (*i.e.* la posa dei cavi e dei collegamenti) e delle opere civili (*i.e.* livellamento del terreno, realizzazione di strade e piazzole e montaggio di recinzioni);
- la vigilanza e la salvaguardia degli impianti e dei materiali in corso di installazione.

Parte delle attività sopra descritte, e precisamente il montaggio delle componenti strutturali e dei moduli fotovoltaici, è stata eseguita dalla società Tirreno Impianti S.r.l. la quale, a partire da Luglio 2020, è stata acquisita da Comal S.p.A. che, quindi, attualmente ne detiene il 100% delle quote.

### **3. L'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, comma 1, lett. b) d.lgs. 231/01 dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo<sup>19</sup>”*. Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, comma 4, lett. a) *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*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

#### **3.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo, previa delibera. La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare il componente dell'Organismo di Vigilanza. Al componente dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza. Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- allorché il componente intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche non di lavoro dipendente con la società o con gli amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione, fatti salvi le relazioni professionali accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza e di supporto all'Organismo stesso;
- allorché il componente sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- allorché il componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché il componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;

---

<sup>19</sup> La Relazione illustrativa del D. Lgs. 231/2001 afferma a tale proposito: *“L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”*.

- per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al d.lgs. 231/01;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415-*bis* c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti o membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dall'Organo Amministrativo, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo prenderà senza indugio le decisioni del caso.

### ***3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza***

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e delle previsioni del Decreto, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia,

indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

### **3.2.1 Autonomia**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo di Vigilanza è autonomo in quanto ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

Per garantire l'autonomia nell'attività di vigilanza, l'Organismo di Vigilanza deve disporre di un budget idoneo per lo svolgimento delle proprie funzioni e deve essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di informazioni e documenti verso ogni livello e settore della Società.

L'autonomia nell'attività ispettiva può essere quindi raggiunta anche attraverso l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici – ed effettivi – poteri necessari per l'esercizio della propria attività di vigilanza e in relazione alle mansioni affidate. L'Organismo di Vigilanza è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dall'Organo Amministrativo.

### **3.2.2 Indipendenza**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica ovvero attraverso il non coinvolgimento nelle attività operative e di gestione dell'intermediario.

In particolare, bisognerà evitare che il soggetto inserito nell'Organismo di Vigilanza coincida con quelli che governino o partecipino ai processi sensibili della Società, così evitando situazioni di sovrapposizione tra controllore e controllato.

### **3.2.3 Professionalità**

La professionalità è di fatto un corollario del requisito di autonomia. In sostanza l'autonomia si esprimerà primariamente rispetto alla stessa Società, nel senso che l'Organismo di Vigilanza dovrà rimanere estraneo rispetto a ogni forma d'interferenza e pressione da parte del management aziendale, né dovrà esercitare attività operative all'interno della stessa Società.

L'autonomia decisionale si esprimerà quindi nell'esercizio dei poteri ispettivi, di accesso alle informazioni aziendali, di controllo, consultazione e proposta, quale necessario completamento di un'autonomia non meramente formale ma sostanziale, ne consegue l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della possibilità di disporre di forme di autonomia finanziaria (un autonomo budget iniziale) e di potestà autoregolamentari.

Da quanto detto sopra, in particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e di consulenza, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

### **3.2.4 Continuità d'azione**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza deve esercitare la propria funzione in maniera costante nel tempo e in continua interazione con il management aziendale, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

### **3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* all'Organo Amministrativo, ed è da questi nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché – in ultima istanza – verso il Socio unico.

Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e l'Organo Amministrativo.

### **3.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di Comal S.p.A., e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale.

L'Organismo di Vigilanza è attualmente formato da due componenti esterni, Avvocati con esperienza in materia 231, e un componente interno, dipendente della Società.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

### **3.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/01 ed in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- reporting nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione del flusso informativo;

#### **3.5.1 Attività di vigilanza e controllo**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree societarie a rischio, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare periodici controlli mirati su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività a rischio, i cui risultati vengano riassunti in un'apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

### **3.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico**

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dall'Organo Amministrativo della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone all'Organo Amministrativo le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

### **3.5.3 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello**

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le eventuali variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte all'Organo Amministrativo che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa dei reati presupposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e i collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

### **3.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari**

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con l'Organo Amministrativo; analogamente è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo Amministrativo:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione ai soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base almeno semestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e al suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la relazione annuale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

### **3.5.5 Attività di gestione del flusso informativo**

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza.

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente all'attuazione del Modello nelle aree societarie a rischio, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddette *segnalazioni*) ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner e, più in generale, da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree societarie a rischio per conto o nell'interesse della Società.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, ciò in ossequio alla Legge 179 del 30.11.2017 e in linea con la procedura aziendale "whistleblowing";
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo mail odv@comalgroup.com;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente. È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante.

### **3.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza**

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con l'Organo Amministrativo e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell’ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche e in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di particolari professionalità reperite all’esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l’autore della violazione, segnalare l’evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l’*iter* di formale contestazione e l’irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

### **3.7 Il budget dell’Organismo di Vigilanza**

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l’Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dall’Organo Amministrativo.

Di tali risorse economiche l’Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l’utilizzo del *budget* stesso su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell’ambito della relazione informativa periodica all’Organo Amministrativo.

### **3.8 L’Organismo di Vigilanza: tratti salienti**

All’Organismo di Vigilanza deve essere garantita la massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività aziendali, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del modello e consentire l’accertamento immediato delle violazioni a rischio di reato.

All’Organismo di Vigilanza deve essere assicurato l’uso, anche se non necessariamente esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra attività ritenuta necessaria, garantendo che le funzioni dell’Organismo di Vigilanza siano svolte con assoluta riservatezza.

All’Organismo di Vigilanza devono essere messi a disposizione, per l’espletamento delle sue funzioni, idoneo personale di segreteria e i mezzi tecnici necessari.

L’Organismo di Vigilanza, nei limiti delle proprie competenze, può richiedere ed ottenere informazioni da chiunque a qualunque titolo operi nella Società.

Per garantire la segretezza delle informazioni, sulla violazione del Modello, fornite dai sottoposti – dipendenti o liberi professionisti – è istituita una casella di posta elettronica il cui accesso è riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza (odv@comalgroup.com).

Le informazioni pervenute sono protocollate e conservate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza trasmette annualmente all'Organo Amministrativo una relazione sull'attività svolta nel corso dell'esercizio precedente.

L'Organismo di Vigilanza si deve riunire almeno due volte l'anno per accertare l'applicazione abituale del modello attraverso il controllo di un significativo campione dei documenti societari ed amministrativi attinenti alle aree a rischio di reato; ai fini del controllo sulle operazioni connesse alla fatturazione delle prestazioni effettuate, il campione viene determinato mediante un criterio casuale.

In occasione delle predette riunioni deve essere sentito il personale per verificare se sia a conoscenza di violazioni o voglia formulare proposte operative o di modifica delle disposizioni del modello.

Rispetto all'attività svolta è redatto apposito verbale, custodito a cura della Società.

Qualora l'Organismo di Vigilanza accerti una violazione del modello suscettibile di integrare un'ipotesi di reato non ancora giunto a consumazione, ne deve dare immediata notizia all'Organo Amministrativo, affinché questo impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del D.lgs. n. 231.

L'Organismo di Vigilanza promuove l'aggiornamento del modello in relazione alle eventuali novità normative, alle mutate esigenze della Società o alla sopravvenuta inadeguatezza dello stesso a prevenire i fatti di reato da cui discende la responsabilità per l'ente.

Le modifiche devono essere comunicate all'Amministrazione per la relativa approvazione e portate a conoscenza di tutti i soggetti interessati.

## **4 Il sistema disciplinare e sanzionatorio**

Ai sensi dell' art. 6, comma 2, lett. e), e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità giudiziaria, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

### **4.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare**

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL; la Società assicura, altresì, che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

### **4.2 Destinatari e loro doveri**

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello. In modo particolare devono collaborare attivamente all'applicazione del Modello,

attenendosi ai principi generali di comportamento, ai protocolli di controllo a presidio dei rischi-reato e ai flussi informativi in favore dell'OdV, disciplinati, rispettivamente, ai paragrafi 4, 5 e 6 delle singole parti speciali.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di Soggetti Esterni, un inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

### ***4.3 Principi generali relativi alle sanzioni***

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerate le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

#### **4.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare, in applicazione del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici" sono previste le seguenti sanzioni:

- a) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- b) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a);
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3;
- e) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo e con altre conseguenze di ragione di legge.

(a) il richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi

Il richiamo inflitto verbalmente, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- Violazione dei principi comportamentali e delle prescrizioni in termini di protocolli di controllo e degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
- Infrazioni commesse con lieve mancanza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale.

(b) il richiamo inflitto per iscritto

Il richiamo inflitto per iscritto, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- reiterazioni, per più di tre volte per anno solare, di una Infrazione già sanzionata con il richiamo inflitto verbalmente.

(c) multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione

La multa che, come previsto dal CCNL, non può essere superiore alle 3 ore di retribuzione, può essere comminata a fronte di:

- Infrazioni di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il richiamo inflitto verbalmente che il dipendente abbia commesso con negligenza e nell'esercizio delle attività aziendali;
- violazione dei principi comportamentali e delle prescrizioni in termini di protocolli di controllo e degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di comportamenti da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- reiterazioni, per più di tre volte per anno solare, di una Infrazione già sanzionata con il richiamo inflitto per iscritto;

(d) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3

La sospensione dal lavoro e dal trattamento economico, che in accordo al CCNL non può, in nessun caso, superare i 3 giorni lavorativi, è applicabile al dipendente che:

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- violi i principi comportamentali e delle prescrizioni in termini di protocolli di controllo e gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, per colpevole inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero ponendo in essere un comportamento consistente in negligente tolleranza di irregolarità di comportamenti da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- abbia, con colpa, posto in essere Infrazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;

(e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge

Il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo è applicabile al dipendente a fronte di:

- Infrazioni commesse con dolo e di rilevanza tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- in generale, grave violazione degli obblighi di cui all'art. 41 del CCNL;
- reiterazione, per più di tre volte per anno solare, di qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.

In particolare, si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del d.lgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza. A quest'ultimo dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo. Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

#### ***4.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti***

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi lo facciano rispettare è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 4.3, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente,

comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto, con diritto, comunque, all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello da parte del dirigente stesso, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di particolare gravità sono le seguenti:

(a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree societarie a rischio, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

(b) licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale. È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai soggetti apicali per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza che è da ritenersi presunto, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza. A quest'ultimo dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

#### ***4.6 Misure nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale (art. 5, lett. a) del Decreto)***

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, i soci, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati

da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dell'Organo Amministrativo della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale.

L'Organo Amministrativo è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti degli amministratori autori di infrazioni. In tale valutazione, l'Organo Amministrativo è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera secondo le regole stabilite, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2406 c.c., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

#### ***4.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni***

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento l'Organo Amministrativo o altro soggetto da questi indicato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

## **5 La formazione e diffusione del Modello**

La formazione dei Destinatari del Decreto è gestita dall'Organo Amministrativo, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neoassunti e ad un aggiornamento periodico. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale; i corsi di formazione dovranno presentare un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello, nonché il ruolo fondamentale rappresentato dall'Organismo di Vigilanza e la conoscenza circa il sistema disciplinare; inoltre dovranno essere introdotti e presentati alcuni esempi – a seconda delle necessità specifiche – destinati ad approfondire i principi comportamentali a prevenzione dei reati presupposto;
- altro personale che opera nelle attività a rischio: verrà organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti più sopra. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettiva fruizione dello stesso, anche da parte dei neo-assunti o all'atto della modifica della propria posizione organizzativa, tale da richiedere la fruizione del corso stesso;
- altro personale che non opera nelle attività a rischio: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza e, al momento dell'assunzione, a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

## **6 Soggetti esterni**

Verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività cosiddette sensibili.

## **7 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione**

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte in via continuativa dai dipendenti della Società per ciascuna funzione di propria competenza.
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.