



**COMETAL ENGINEERING S.P.A.
VIA CALDERARA N. 10/12
25018 MONTICHIARI**

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

**ai sensi dell'art. 6 1 co. lett. a)
Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

Parte generale

INDICE

Definizioni

1) COMETAL ENGINEERING S.P.A.

- 1.1 Attuale composizione sociale
- 1.2 Organi sociali
- 1.3 Oggetto sociale

2) LA NORMATIVA

- 2.1 Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231
- 2.2 I più recenti aggiornamenti normativi

3) IL MODELLO

- 3.1 Scopo del Modello
- 3.2 Rischio accettabile
- 3.3 Destinatari del Modello
- 3.4 Adozione ed aggiornamento del Modello
 - 3.4.1 Adozione
 - 3.4.2 Aggiornamento
- 3.5 Struttura del Modello in generale
- 3.6 I reati presupposto
- 3.7 Struttura del Modello di Cometal Engineering s.p.a. – Parte generale
 - 3.7.1 Linee guida Confindustria
- 3.8 Il Codice Etico

4) L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 4.1 I requisiti dei componenti l'Organismo
- 4.2 L'Organismo di Vigilanza di Cometal Engineering s.p.a. - Disciplina
- 4.3 Compiti dell'Organismo di Vigilanza
- 4.4 Gestione dei flussi informativi
- 4.5 Il "whistleblowing"
- 4.6 Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

5) INFORMAZIONE E FORMAZIONE

- 5.1 Informazione
- 5.2 Formazione

6) IL SISTEMA DISCIPLINARE

- 6.1 Principi, requisiti e garanzie del sistema disciplinare**
- 6.2 Sistema disciplinare e personale dipendente**
 - 6.2.1 Violazioni**
 - 6.2.2 Sanzioni**
- 6.3 Sistema disciplinare e Amministratori – Sindaci -Revisori**
 - 6.3.1 Sanzioni**
- 6.4 Sistema disciplinare e Organismo di Vigilanza**
 - 6.4.1 Sanzioni**
- 6.5 Sistema disciplinare e Soggetti esterni**
 - 6.5.1 Sanzioni**

* * * * *

Definizioni

Analisi dei rischi – Attività di analisi specifica della singola azienda (Organizzazione) finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto di cui al d. lgs. 231/2001

Aree ed Attività sensibili – Aree ed attività aziendali in cui vi è astratta possibilità di commissione di uno o più reati presupposto secondo diversi indici di rischio

Catalogo dei reati – Insieme dei reati contemplati nella sezione III dall'art. 24 sino all'art. 25 sexiesdecies

C.C.N.L. – Contratto collettivo che si applica a livello nazionale a singoli, determinati settori industriali o commerciali

Codice Etico – Rappresenta la politica societaria sotto il profilo etico declinata nell'insieme di principi applicati nei confronti di tutti i soggetti con i quali l'Ente viene in contatto quali: dipendenti, clienti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni. L'insieme di tali principi e la loro costante applicazione è finalizzata a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti con la finalità di sviluppare costantemente un'etica d'impresa.

Consulente – Soggetto esterno, autonomo ed indipendente, dotato di competenze tecnico- professionali, specificamente incaricato di fornire la propria opera per la gestione di problematiche aziendali

Controllo interno – Insieme delle procedure aziendali poste in essere dall'Organo Amministrativo per garantire la corretta esecuzione delle attività aziendali, l'affidabilità, l'accuratezza e la completezza delle informazioni nonché la salvaguardia del patrimonio aziendale.

D.Lgs. 231/2001 – Decreto 8 giugno 2001 n. 231 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 titolato “- Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”

Documento di valutazione dei rischi aziendali – Si intende il documento di cui agli artt. 17 e 28 del D.Lgs. 81/08 D.P.O. (Data protection officer) - Responsabile della protezione dei dati personali, soggetto nominato dal titolare del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 37, c. 1 del RGPD

Funzione Aziendale – Serie di attività che hanno la medesima natura, coordinate tra loro in quanto riguardanti il medesimo oggetto operativo.

HR o Human Resources – area che cura la gestione del personale

IT o Information Technology – Settore specialistico riferito all'informatica

Legal – Area aziendale preposta alla gestione delle questioni giuridiche che emergono nello svolgimento dell'attività aziendale.

Modello Organizzativo – Insieme di regole concernenti le attività, le loro modalità attuative, i protocolli / procedure svolte dall'Ente al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al d.lgs. 231/01

Organigramma – Rappresentazione delle varie funzioni aziendali, dei soggetti preposti, e dei relativi rapporti gerarchici

Organismo di Vigilanza e Controllo o O.d.V. – Organo cui è affidato il compito di verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo, vigilare sul suo funzionamento e sull'effettiva osservanza da parte dei destinatari nonché crearne l'aggiornamento dotato altresì di autonomi poteri d'iniziativa ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 231/01

Policy aziendale – Insieme di regole, direttive e principi generali dell'Ente cui deve conformarsi la governance aziendale volte altresì ad ispirare condotte virtuose per la prevenzione della commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/01

Private cloud (nuvola privata) - Infrastruttura informatica per lo più dedicata alle esigenze di una singola organizzazione, ubicata nei suoi locali o affidata in gestione ad un terzo (nella tradizionale forma dell'hosting dei server) nei confronti del quale il titolare dei dati può spesso esercitare un controllo puntuale.

Public cloud (nuvola pubblica) - Infrastruttura di proprietà di un fornitore specializzato nell'erogazione di servizi che mette a disposizione di utenti, aziende o amministrazioni - e quindi condivide tra di essi - i propri sistemi attraverso l'erogazione via web di applicazioni informatiche, di capacità elaborativa e di stoccaggio

Reati presupposto – Reati richiamati dagli artt. 24/25 duodevices la cui commissione, se effettuata a vantaggio o nell'interesse dell'Ente, rileva ai fini della responsabilità amministrativa di quest'ultimo

RGPD UE 2016/679 - Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali

Rischio – situazione oggettiva ed astratta di esistenza delle condizioni affinché possa raggiungersi la soglia di commissione di uno o più degli illeciti presupposto della responsabilità dell'Ente ex d. lgs. 231/01

Rischio accettabile – Situazione in cui l'adozione di presidi aggiuntivi per evitare la commissione dell'illecito, in astratto possibile, richiederebbe interventi sproporzionati rispetto alla probabilità del verificarsi dell'illecito stesso e alle conseguenze derivanti dalla sua commissione.

Responsabile dell'Area aziendale – Soggetto cui è demandata responsabilità di specifica area aziendale prevista nell'Organigramma

Responsabile Funzione Aziendale – Soggetto cui è demandata responsabilità di specifica funzione aziendale prevista nell'Organigramma

Responsabile Privacy – Soggetto cui è demandata l'osservazione, la valutazione e l'organizzazione della gestione dei dati personali all'interno dell'azienda, affinché gli stessi siano trattati nel rispetto della normativa vigente

RSPP – Responsabile servizio prevenzione e protezione

Sistema disciplinare – Sistema di previsione delle sanzioni per il mancato rispetto delle procedure/ protocolli previsti nel Modello Organizzativo

Soggetto apicale – Soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'Ente o che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo di esso (art. 5 co. 1 lett. a) d.lgs. 231/01).

Soggetti subordinati – Soggetti sottoposti a direzione, vigilanza, gerarchicamente inferiori, dei soggetti apicali (art. 5 co. 1 lett. b) d. lgs. 231/01)

Stakeholder – Persone fisiche o giuridiche che intrattengono rapporti di qualunque tipo con l'Ente

* * * * *

1) COMETAL ENGINEERING S.P.A.

Cometal Engineering s.p.a ha sede legale e produttiva in Montichiari (Brescia), via Calderara n. 10/12; è iscritta al R.E.A. presso la C.C.I.A.A. di Brescia al N.509844 con codice fiscale, partita I.V.A. e numero di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Brescia 03155170982.

La società venne costituita in data 14 ottobre 2009 per atto a rogito Notaio dr. Franco Treccani di Brescia, Repertorio N.138019/Raccolta N.41654, dall'ing. Bruno **MANCINI**, nato a Bagnolo Mella (BS) il 15 luglio 1951, domiciliato e residente a Brescia (BS), via Amba D'Oro n.92, cittadino italiano, imprenditore, codice fiscale MNC BRN 51L15 A569A e dalla società "**TIROLESA SERVICOS, SOCIEDADE UNIPessoal LDA**", con sede legale in Funchal - Madeira (Portogallo), frazione Sè, Avenida do Infante n.50, iscritta nell'Ufficio del Registro Commerciale della Zona Franca di Madeira al N.511074867, codice fiscale italiano: 98076120173. Il capitale sociale venne inizialmente suddiviso, rispettivamente, in capo all'ing. Bruno Mancini per € 520.000,00.= (cinquecentoventimila/00) pari al 52% del capitale ed in capo alla "**TIROLESA SERVICOS, SOCIEDADE UNIPessoal LDA**" per € 480.000,00.= (quattrocentoottantamila/00) pari al 48% del capitale.

1.1 - Attuale composizione sociale

La società è dotata di un capitale sociale di € 1.660.000,00.= interamente versato suddiviso tra i seguenti soci nelle rispettive percentuali di partecipazione di seguito indicate:

- società EMME4 s.r.l. titolare di una partecipazione pari al 60,24% del capitale sociale;
- sig. Bertoli Alberto nato a Brescia (Bs) 18.07.1973 residente a Brescia in Via Martinengo Da Barco n. 9, C.F. BRT LRT 73L18 B157G titolare di una partecipazione pari al 25% del capitale sociale;
- Ing. Marco Spallarossa nato a Pavia il 7 maggio 1951 ivi residente in via Damiani 18 C.F. SPLMRC51E07G388D titolare di una partecipazione pari al 6,63% del capitale sociale;
- Sig. Amilcare Venturini titolare nato a Bagnolo Mella (BS) il 30 novembre 1951, ivi residente in Villaggio Stellina Trav. IV n. 20 C.F. VNTMCR55S30E526J di una partecipazione pari al 1,9% del capitale sociale;
- Sig. Roberto Albertoni nato a Milano il 18 febbraio 1959, residente in Rodengo Saiano (BS) via I Maggio n. 6/B C.F. LBRRRT59B18F205S titolare di una partecipazione pari al 2,41% del capitale sociale;
- Sig. Mario Romano nato a Brescia il 2 febbraio 1972 residente in Paderno

Franciacorta (BS) via Roma n. 45 C.F. : RMNMRA72B02B157D titolare di una partecipazione pari al 2,41% del capitale sociale;

- Sig. Mario Stabile nato a Brescia il 31 agosto 1967, residente in Roncadelle (BS) via Castello n. 17 C.F. STBBRN67M31B157P titolare di una partecipazione pari al 1,41% del capitale sociale;

La società EMME 4 s.r.l., pur detenendo la maggioranza del capitale sociale, non svolge attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 e ss. c.c.

1.2 - Organi sociali

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione così composto:

Ing. Bruno Mancini, Presidente e rappresentante della società;

Ing. Sara Mancini, Consigliere Delegato;

Sig. Mario Romano Consigliere Delegato;

Sig. Daniele Mancini Consigliere;

Ing. Marco Spallarossa Consigliere

Dott. Stefano Mancini Consigliere

Sig. Roberto Albertoni Consigliere;

L'Organo amministrativo resta in carica per tre esercizi. Al momento dell'approvazione del presente modello l'Organo amministrativo in carica scadrà con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2023.

L'Organo di controllo è così composto:

Dott. Claudio Uberti, Presidente;

Dott. Gianluca Lorini, Sindaco effettivo;

Dott. Giampaolo Varisco, Sindaco effettivo;

Dott.ssa Monica Leone, Sindaco supplente;

Rag. Clara Ghidini, Sindaco supplente.

L'Organo di controllo resta in carica per tre esercizi. Al momento dell'approvazione del presente modello l'Organo di controllo in carica scadrà con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2023.

La revisione legale è affidata alla società Global Partner Audit Compliance s.r.l. con sede in Brescia, P.zza della Vittoria n. 11.

1.3 - Oggetto sociale

L'attività sociale riguarda principalmente:

- a) lo studio e la realizzazione di impianti industriali e macchinari per la lavorazione di metalli ferrosi e non ferrosi e per la produzione di energia elettrica;
- b) lo studio e la realizzazione di utensili, articoli e materiali che possono comunque interessare la lavorazione di metalli ferrosi e non ferrosi e la produzione di energia elettrica;
- c) la fornitura e l'installazione di qualsiasi impianto industriale e di ogni altra attrezzatura industriale unitamente al loro studio e alla loro realizzazione;
- d) l'attività di engineering.

Tuttavia, la principale produzione della società è la costruzione di impianti industriali per l'estrusione dell'alluminio.

La società ha ottenuto le seguenti certificazioni:

- Numero certificato: 50 100 15505 Data di prima emissione: 30/12/2019 Certificato emesso dall'organismo di certificazione: TÜV ITALIA S.R.L. Codice fiscale: 08922920155 Schema di Accredimento: SCR - Certificazione Di Sistemi Di Gestione Per La Salute E Sicurezza Sul Lavoro Norma di riferimento: UNI ISO 45001:2018 Settori certificati: 18 - Macchine Ed Apparecchiature 17 - Metalli E Prodotti In Metallo
- Numero certificato: 50 100 12473 Rev.001 Data di prima emissione: 01/04/2014 Certificato emesso dall'organismo di certificazione: TÜV ITALIA S.R.L. Codice fiscale: 08922920155 Schema di Accredimento: SGQ - Certificazione Di Sistemi Di Gestione Per La Qualita' Norma di riferimento: UNI EN ISO 9001:2015 Settori certificati: 18 - Macchine Ed Apparecchiature 17 - Metalli E Prodotti In Metallo

* * * * *

1.4) Partecipazioni

Cometal Engineering detiene partecipazioni nelle seguenti società:

- Mistral S.r.l.

Sede: Brescia

Partecipazione diretta al 100%

La società è attiva nel campo immobiliare, ed ha in corso un contratto di leasing immobiliare del fabbricato sede di Cometal Engineering S.p.A.

- Cometal (Foshan) Extrusion Technology co. LTD

Sede: Foshan City (Cina)

Partecipazione diretta al 49,83%

Società di diritto cinese attiva nel settore manifatturiero relativo a macchine per la lavorazione dei metalli, impegnata principalmente nel settore delle attrezzature per l'estrusione di alluminio.

- Cometal North America

Sede: Plano Texas (Stati Uniti)

Partecipazione diretta al 70%

Società di diritto americano attiva nel campo dell'assistenza e fornitura di ricambi ai clienti del nord America.

* * * * *

2) LA NORMATIVA

2.1- Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

La normativa di riferimento è costituita dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (in Gazz. Uff., 19 giugno, n. 140). - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

Il provvedimento mira a colpire, attraverso un articolato e severo sistema sanzionatorio, le persone giuridiche, le associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, quali responsabili delle condotte dei soggetti apicali che nell'interesse o a vantaggio degli Enti si siano resi autori di uno o più reati tra quelli presi in considerazione dal decreto stesso.

La normativa originaria è stata oggetto di numerose modifiche ed integrazioni che, in estrema sintesi, riguardano la previsione di canali alternativi per le segnalazioni di violazioni del Modello, l'allargamento progressivo del perimetro dei cosiddetti reati presupposto e la rimodulazione del sistema sanzionatorio, sia in relazione alle nuove fattispecie di reato che in particolare con riferimento a determinate fattispecie.

La società può evitare questa chiamata di responsabilità adottando modelli di organizzazione e gestione volti in sostanza a fissare principi di comportamento, a monitorare le diverse aree dell'azienda, a segnalare quelle maggiormente esposte al rischio di commissione di determinati reati nonché, infine, a disciplinare, attraverso procedure predeterminate, i più efficaci sistemi di prevenzione e controllo.

Il decreto ribadisce alcuni principi generali propri del diritto penale (es. principio di legalità – art. 2; principio temporale e di favor rei - art. 3), introducendo una fattispecie di responsabilità dell'ente per reati commessi nel suo interesse od a suo vantaggio da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza o direzione o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi (art. 5).

L'ente, tuttavia, non risponde qualora dimostri di aver adottato ed attuato "Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli

illeciti penali tra quelli previsti dagli artt. 24/25 duodevices d. lgs. 231/2001 da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla vigilanza e controllo degli stessi. Riserviamo a successivi capitoli l'esame delle singole disposizioni, limitandoci, al momento, al riepilogo della normativa di riferimento corredata dai più recenti interventi di integrazione e modifica.

2.2 - I più recenti aggiornamenti normativi

Legge 9.3.2022 n. 22 Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale ha introdotto gli articoli 25-septiesdecies (Delitti contro il patrimonio Culturale) e 25-duodevices (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)

D.Lgs. n. 195 dell'8 Novembre 2021 Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 Ottobre 2018, relativo alla "**Lotta al riciclaggio mediante diritto penale**" per l'attuazione della direttiva europea (UE) 2018/ 1673 con l'Art.1 ha apportate modifiche al codice penale che ha riguardato i "**Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio**" già contemplati dall'art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01.

Le modifiche apportate agli articoli del codice penale contemplati dal D.Lgs.n.231/01 hanno riguardato i reati:

Ricettazione (articolo 648 c.p.)

Riciclaggio (articolo 648-bis c.p.)

Impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648-ter c.p.)

Autoriciclaggio (articolo 648-ter.1 c.p.)

D.Lgs. n. 184 dell'8 Novembre 2021 Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla "**Lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti**" per l'attuazione della direttiva europea (UE) 2019/713 e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio.

Questo nuovo decreto legislativo ha modificato la rubrica e i commi dell'art. 493-ter del regio decreto n.1398 del 19 ottobre 1930, ha inserito nel codice penale l'art. 493-quater (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi

informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) e ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del nuovo art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti). Il nuovo art.25-octies.1 contempla i seguenti reati:

Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 493-ter regio decreto n.1398 del 19 ottobre 1930)

Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 493-quater inserito da D.Lgs. n. 184 del 8 novembre 2021)

Frode informatica (Articolo 640-ter c.p.).

D.Lgs. 14.07.2020, n. 75 (Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale), entrato in vigore il 30 luglio 2020: ha modificato gli artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies, e ha inserito l'art. 25-sexiedecies.

L. 19.12.2019, n. 157 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili), entrata in vigore il 25 dicembre 2019: ha modificato l'art. 25-quinquiesdecies, introdotto dal D.L. n. 124/2019.

L. 18.11.2019, n. 133 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica) - L'art. 1, comma 11-bis, del D.L. 21.09.2019, n. 105 - inserito dalla legge di conversione n. 133/2019, ha inserito i reati di cui all'art. 1, comma 11, dello stesso decreto legge nell'art. 24-bis del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (la L. n. 133/2019 è entrata in vigore il 21.11.2019).

D.L. 26.10.2019, n. 124 (Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili) - Con l'art. 39, comma 2, ha inserito l'art. 25-quinquiesdecies nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (disposizione efficace dalla pubblicazione in G.U. della legge di conversione del decreto).

L. 03.05.2019, n. 39 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18

settembre 2014) - Con l'art. 5, comma 1, ha inserito l'art. 25-quaterdecies nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Tale disposizione ha aggiunto nell'elenco dei reati-presupposto le seguenti fattispecie criminose:

- frode in competizioni sportive (art. 1, L. 13.12.1989, n. 401);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 13.12.1989, n. 401).

L. 09.01.2019, n. 3 (Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici) - Ha introdotto misure: (i) per la lotta alla corruzione della Pubblica amministrazione; (ii) per la riforma della prescrizione in materia penale; (iii) per la trasparenza di partiti e movimenti politici e relativi finanziamenti. Tra le misure riguardanti la lotta alla corruzione, si richiamano le seguenti:

aumento delle pene accessorie in caso di condanna per reati contro la P.A. (cd. "Daspo per i corrotti": la incapacità di contrattare con la P.A. e la interdizione dai pubblici uffici diventano perpetue in caso di condanna superiore a 2 anni di reclusione);

mancata produzione di effetti sulle pene accessorie perpetue nella ipotesi di riabilitazione;

estinzione della pena accessoria perpetua, decorsi almeno 7 anni dalla riabilitazione, quando il condannato abbia dato "prove effettive e costanti di buona condotta";

introduzione, anche come misura interdittiva, della incapacità di contrattare con la P.A.;

aumento delle pene edittali per i reati di "corruzione per l'esercizio della funzione" (art. 318, c.p.: da 3 a 8 anni invece che da 1 a 6 anni), "appropriazione indebita" (art. 646, c.p.: reclusione da 2 a 5 anni e multa da 1.000 a 3.000 euro invece che reclusione finta a 3 anni e multa fino a euro 1.032);

abrogazione del reato di "millantato credito" (art. 346, c.p.), la cui condotta è stata inserita all'interno di quella riferita al citato delitto di "traffico di influenze illecite" (art. 346-bis, c.p.), inserito nel catalogo dei reati presupposto (art. 25, D.Lgs. n. 231/2001); previsione di una causa di non punibilità per chi collabora con la giustizia, a determinate condizioni;

perseguibilità d'ufficio dei reati di "corruzione tra privati" (art. 2635, c.c.) e di "istigazione alla corruzione tra privati" (art. 2635-bis, c.c.);

previsione del cd. "agente sotto copertura" anche per alcuni reati contro la P.A.;

possibilità dell'utilizzo di intercettazioni, anche mediante dispositivi elettronici portatili (cd. "Trojan");

modifiche di alcune disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001: art. 13, comma 2; art. 25; art. 51.

D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21 (Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q) della legge 23 giugno 2017, n. 103): ha abrogato l'art. 260, Cod. Amb. sostituendolo con il nuovo art. 452-quaterdecies, c.p.; ha abrogato l'art. 3, L. n. 654/1975 sostituendolo con l'art. 604-bis, c.p.; ha inserito nel codice penale l'art. 416-bis.1 (Circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose); ha inserito nel codice penale l'art. 270-bis.1 (Circostanze aggravanti e attenuanti), relativo ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; ha inserito nel codice penale l'art. 61-bis (Circostanza aggravante del reato transnazionale); ha modificato l'art. 601, c.p. (Tratta di persone), inserito nell'elenco dei reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001.

L. 30.11.2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato): ha inserito nell'art. 6, D.Lgs. n. 231/2001 la disciplina delle segnalazioni circostanziate di condotte illecite (commi 2-bis, 2-ter e 2-quater).

Legge 20.11.2017, n. 167 (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017): con l'art. 5, comma 2, ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-terdecies (Razzismo e

xenofobia), inserendo i reati di razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3-bis, L. 13.10.1975, n. 654).

L. 17.10.2017, n. 161 (Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n.159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate): ha integrato l'elenco dei reati presupposto di cui all'art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001, inserendo i reati di procurato ingresso illecito e di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

D.Lgs. 15.03.2017, n. 38 (Disposizioni relative alla lotta contro la corruzione nel settore privato): (i) ha integrato l'elenco dei reati presupposto di cui all'art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001, inserendo il reato previsto dal nuovo art. 2635-bis, c.c. e (ii) ha modificato la disciplina penale in materia di corruzione tra privati (art. 2635, c.c.).

Legge 29 ottobre 2016, n. 199 (Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo): l'art. 6, comma 1, ha inserito nell'art. 25-quinquies (Reati contro la personalità individuale) l'art. 603-bis, c.p. (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro).

Legge 12 agosto 2016, n. 170 (Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2015): l'art. 19 delega il Governo ad apportare - entro tre mesi dall'entrata in vigore - modifiche al reato di corruzione tra privati previsto dall'art 2635, c.c., e alle sanzioni previste a carico dell'ente dall'art. 25-ter, D.Lgs. 231/2001.

Legge 27.05.2015, n. 69 (in vigore dal 14 giugno 2015): l'art. 12 ha modificato il comma 1 dell'art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001, inserendo nuove fattispecie di reato (art. 2621-bis, c.c., e nuovo art. 2622, c.c.).

* * * * *

3) IL MODELLO

3.1 - Scopo del Modello

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni, come in precedenza osservato, mira a colpire, attraverso un articolato e severo

sistema sanzionatorio, le società quali responsabili delle condotte dei soggetti apicali ovvero delle persone sottoposte alla vigilanza degli stessi che nell'interesse od a vantaggio delle società stesse si siano resi autori di uno o più tra i reati presi in considerazione dal decreto stesso (cosiddetti "reati presupposto").

L'ente, tuttavia, non risponde qualora dimostri di aver adottato ed attuato "Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" idonei a prevenire la realizzazione di tali illeciti penali, a suo interesse od vantaggio, da parte di 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 (cd. soggetti apicali) e di coloro soggetti alla direzione e vigilanza di questi ultimi.

A tal fine l'art. 6 co. 2 del Decreto precisa il contenuto dei Modelli affinché essi possano adeguatamente assolvere la funzione di:

- a) Individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
- b) Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c) Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- e) Introdurre un sistema disciplinare mirato a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il modello di organizzazione e gestione è, quindi, un presidio attraverso il quale la società realizza le finalità del Decreto, da un lato, mediante la individuazione di principi di comportamento, il monitoraggio delle diverse aree dell'azienda, la segnalazione di quelle maggiormente esposte al rischio di commissione di determinati reati, la disciplina dei più efficaci sistemi di prevenzione e controllo, attraverso procedure predeterminate; dall'altro individuando i soggetti idonei, in funzione della loro competenza, indipendenza ed autonomia, a svolgere le funzioni di vigilanza.

3.2 - Rischio accettabile

Lo sviluppo di un sistema di controllo interno è costituito da un'attività di analisi, cosiddetta risk assessment, che il d.lgs. 231/2001 interpreta come l'individuazione delle aree o dei settori di attività nel cui ambito possono verificarsi gli illeciti, nonché delle concrete modalità di attuazione delle fattispecie criminose. La fase di analisi è essenziale in quanto permette di individuare tipologia e grado di rischio dell'impresa specifica (risk assesment) e si articola sostanzialmente attraverso un'attività di definizione delle aree a rischio reato, rilevazione dei processi che già costituiscono il sistema di controllo interno così da prevedere gli specifici protocolli diretti a prevenire la commissione dei reati stessi.

All'individuazione delle aree di rischio si accompagna necessariamente la valutazione dei rischi stessi, mediante un processo volto ad accertare il potenziale pericolo che l'evento patologico possa effettivamente verificarsi; la probabilità di tale evenienza; le conseguenze e l'impatto dell'evento; l'esposizione al rischio, rappresentata dall'interrelazione tra la probabilità che il rischio si concretizzi e il suo impatto potenziale sull'ente. In questo contesto diviene essenziale definire nella concreta realtà a cui il Modello si riferisce, il concetto di rischio accettabile e cioè quando i controlli aggiuntivi implicino attività sproporzionate rispetto alla risorsa da proteggere. Ogni attività di controllo e monitoraggio, infatti, presenta degli oneri sia in termini di risorse che di tempi da dedicare a protocolli e procedure che, alla fine, potrebbero rivelarsi sproporzionati rispetto a quelli astrattamente conseguibili in caso di commissione del reato. Pertanto si dovrà definire una soglia di accettabilità che consenta di porre un limite al numero e all'intensità dei meccanismi delle misure di prevenzione che altrimenti potrebbero essere virtualmente infiniti strutturando un insieme di protocolli e meccanismi di controllo tali da poter essere elusi solo fraudolentemente. Tale concetto è altresì una naturale conseguenza del dato letterale del decreto che, come condizione esimente dalla responsabilità dell'ente, cita la fattispecie in cui «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione» (articolo 6, comma 1, lettera c) del Dlgs 231/2001).

3.3 - Destinatari del Modello

Il Modello previsto dall'art. 6 del d. lgs. 231/2001 ha quali destinatari immediati le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti citati in precedenza (così l'art. 5 d. lgs. 231/2001).

In realtà la platea dei soggetti destinatari dei presidi, protocolli e delle attività attraverso cui si estrinseca la funzione del Modello, è ben più ampia in quanto necessariamente coinvolge sotto diversi profili e presupposti altri soggetti:

tutti i dipendenti perché, in definitiva, sono loro che attraverso la conoscenza del Modello applicano materialmente nella pratica quotidiana i protocolli funzionali a esentare l'Ente da responsabilità;

l'Organismo di vigilanza cui compete sia un ruolo di guardiano circa il rispetto delle prescrizioni del Modello che un ruolo di stimolo rivolto all'Organo amministrativo, ai soggetti apicali ed ai responsabili delle funzioni affinché ne sia curato il costante aggiornamento che esso stesso dovrà suggerire; nonché di verifica della coerenza del Modello con la struttura organizzativa ed il processo operativo della Società;

i soggetti che, pur non essendo organici alla società, si interrelazionano con essa (clienti, fornitori, consulenti, partners commerciali, etc.) o operano nel suo interesse in forza di un mandato, incarico anche occasionale, i quali saranno tenuti al rispetto della disciplina del Modello per gli aspetti relativi ai rapporti instaurati con la Società.

Tutti questi soggetti non solo sono tenuti al rispetto dei principi e delle regole di cui il Modello si compone ma altresì, in logica conseguenza per una efficace applicazione, anche all'apparato disciplinare previsto.

A tal fine sarà determinante la diffusione della conoscenza del Modello, del suo contenuto e del relativo sistema disciplinare prevedendo la materiale consegna o, comunque, messa a disposizione di esso e l'inserimento di specifiche clausole nelle diverse lettere di incarico che la Società dovesse rilasciare a soggetti esterni.

3.4 - Adozione ed aggiornamento del Modello

3.4.1 – Adozione

Il Modello organizzativo è il frutto di un lavoro interdisciplinare svolto da consulenti della società in collaborazione con personale interno dell'azienda al fine di predisporre un documento che esprima una struttura e presidi adeguati e coerenti con la specifica realtà cui si rivolge.

Il lavoro di questo Gruppo, esaurita la fase di cosiddetto check up aziendale e dell'analisi preliminare delle potenziali aree di rischio, si è dapprima tradotto in una bozza **“del modello di organizzazione, gestione e controllo”**, per la verifica da parte dell'Organo amministrativo della sua coerenza con la realtà aziendale e consentire, sulla scorta delle osservazioni e suggerimenti formulati, la stesura definitiva sottoposta poi alla necessaria, formale approvazione.

In funzione dell'approvazione, il Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato corredato dal Codice Etico, dall'Organigramma con i relativi mansionari, dalla mappatura dei profili di rischio; l'organo amministrativo ha inoltre formalizzato il sistema dei poteri, con l'attribuzione delle deleghe per le principali funzioni aziendali e l'attribuzione delle relative procure speciali.

Contestualmente all'adozione del Modello è stato nominato l'Organismo di Vigilanza.

L'entrata in vigore del presente Modello verrà prudenzialmente differita al 1 aprile 2023 onde consentire lo svolgimento di una indispensabile fase di formazione del personale e di dare il tempo per l'attuazione delle operazioni iniziali, riservando altresì all'Organismo di Vigilanza un congruo termine per l'accettazione della nomina e l'insediamento.

3.4.2 - Aggiornamento

L'efficacia del modello e delle procedure attuate nel suo rispetto dipenderà altresì dal costante aggiornamento ed implementazione dello stesso al variare di prescrizioni normative, condizioni gestionali ed attività aziendale.

Le procedure e i protocolli stabiliti dal modello devono essere rispettati e aggiornati nel tempo essendo evidente che le valutazioni organizzative, finanziarie,

economiche del modello devono essere fondate su criteri tecnici e di stima rebus sic stantibus.

La migliore prassi aziendale suggerisce un approccio già diffuso nell'ambito dei sistemi di certificazione che si articola nell'applicazione di uno schema ripetitivo di quattro fasi: a) pianificazione; b) attuazione; c) controllo; d) retroazione (cosiddetto ciclo PDCA).

L'aggiornamento del modello presuppone, in via di logica priorità, una analoga e costante attività da parte dell'Organismo di vigilanza in termini di propria formazione, verifica dell'adeguatezza, controllo del rispetto delle relative prescrizioni, e continui rapporti con i soggetti responsabili delle funzioni delle aree a maggior rischio.

3.5 - Struttura del Modello in generale

Il Modello disciplina i protocolli, le procedure tra loro integrate, la previsione di attività di verifica preventiva al fine di impedire la commissione di alcuno dei reati previsti dal d. lgs. 231/2001. Funzionale a tale fine è l'adeguata procedimentalizzazione delle attività che comportano rischi di reato tale per cui l'eventuale commissione non possa che essere frutto di azione dolosa attraverso la fraudolenta elusione del modello.

E' prevista una costante opera di sensibilizzazione di tutti i soggetti destinatari nei confronti delle procedure istituite; nonché una costante attività di controllo circa l'adeguatezza delle procedure e l'effettivo rispetto da parte dei destinatari; tutto ciò al fine non solo di vantare l'astratta adozione del Modello ma di realizzarne la concreta ed efficace attuazione.

Il Modello si compone di una "Parte generale" e di una "Parte speciale" dedicata alle diverse tipologie di reato astrattamente ipotizzabili ed in cui sono esposte le linee specifiche di intervento per quelle attività potenzialmente foriere di rischio.

Parte integrante del Modello, seppur esposto in documento separato, è il Codice Etico che, in estrema sintesi, esprime una sorta di codice deontologico della società volto a delineare i diritti, i doveri e le responsabilità dell'ente nei confronti di tutti i soggetti suoi interlocutori.

3.6 - I reati presupposto

Il complesso delle fattispecie di reato previste dal Decreto, che possono configurare la responsabilità amministrativa da reato della Società, sono le seguenti (artt. da 24 a 25 duodevicies d. lgs. 231/2001):

- 1) Articolo 24** - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- 2) Articolo 24 bis** - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- 3) Articolo 24 ter 3** - Delitti di criminalità organizzata;
- 4) Articolo 25** - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- 5) Articolo 25 bis** - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- 6) Articolo 25 bis 1** - Delitti contro l'industria e il commercio;
- 7) Articolo 25 ter 3** - Reati societari;
- 8) Articolo 25 quater 4** - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- 9) Articolo 25-quater.1** - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 10) Articolo 25 quinquies** - Delitti contro la personalità individuale;
- 11) Articolo 25 sexies 6** - Abusi di mercato;
- 12) Articolo 25 septies 7** - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- 13) Articolo 25 octies 8** - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- 14) Articolo 25 nonies 9** - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- 15) Articolo 25 decies 10** - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 16) Articolo 25 undecies 11** - Reati ambientali;
- 17) Articolo 25 duodecies 12** - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 18) Articolo 25 terdecies 13** - Razzismo e xenofobia;
- 19) Articolo 25 quaterdecies 14** - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- 20) Articolo 25 quinquiesdecies 15** - Reati tributari;
- 21) Art. 25 sexiesdecies 16** – Contrabbando;
- 22) Art. 25-septiesdecies 17** - **Delitti contro il patrimonio culturale;**
- 23) Art. 25-duodevicies 18** - **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**

La Società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione ai reati contemplati nel Decreto, anche se commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale e purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

3.7 - Struttura del Modello di Cometal Engineering s.p.a. - Parte generale -

3.7.1 - Linee guida di Confindustria

Confindustria in data 7 marzo 2002 ha approvato la prima versione delle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo”; le linee guida sono state aggiornate nel marzo 2014 e successivamente rinnovate nel giugno 2021.

Le Linee Guida Confindustria suggeriscono di utilizzare, per la definizione del modello, il processo di risk management articolato nelle seguenti fasi: mappatura processi sensibili e identificazione dei correlati rischi di reato (matrice); predisposizione e/o implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra, attraverso l'adozione di specifici protocolli di decisione / prevenzione le cui componenti più rilevanti sono: **a)** il Codice Etico, **b)** il sistema organizzativo, **c)** le procedure manuali ed informatiche, **d)** poteri autorizzativi e di firma, **e)** i sistemi di controllo, **f)** la comunicazione al personale e sua formazione. Dette componenti devono essere fondate sui principi di: verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; separazione delle funzioni; documentazione dei controlli; previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal modello; autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza; individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo (ODV) e previsione di specifici flussi informativi da e verso lo stesso.

Le predette Linee guida hanno costituito un costante riferimento per il Gruppo di lavoro nella predisposizione del Modello per Cometal Engineering s.p.a. sia riguardo l'individuazione dei rischi e protocolli che per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio integrando i processi previsti dal d. lgs. 231/2001 con quelli di

prevenzione e gestione dei rischi già adottati nell'organizzazione aziendale (es.: compliance fiscale, malattie professionali ed infortuni).

Una corretta attività di "Gestione del rischio" presuppone una disamina coordinata tra i cosiddetti reati presupposto, le aree aziendali potenzialmente a rischio con individuazione in astratto delle modalità attuative degli illeciti nonché, infine, la puntuale descrizione dei controlli esistenti e degli adeguamenti che si ritengono necessari in base alla valutazione della tenuta o meno di quelli in essere. La redazione del Modello predisposto nell'interesse di Cometal Engineering s.p.a. si è articolata nell'esame di documenti aziendali, nell'individuazione delle attività potenzialmente sensibili e di fattori di rischio a tal fine prendendo in considerazione, inter alia, le dimensioni della società, il tipo di attività svolta, la struttura organizzativa e la suddivisione dei poteri, l'esame degli esistenti sistemi di controllo, l'ambiente di lavoro e il rapporto con le altre società del Gruppo.

Tale analisi (cd. check up aziendale) è stata completata con lo svolgimento di interviste alle figure apicali ed ai diversi responsabili di funzione. All'esito di tale complessa analisi sono state individuate le attività sensibili e le aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più tra i reati previsti dal d. lgs. 231/2001 (cd. reati presupposto). Nella Parte speciale ciascuna delle suddette fattispecie di reato sarà classificata in base al profilo di rischio stimato, in via potenziale ed astratta, riducendo ad unità tutte le informazioni derivate dall'analisi svolta.

3.8 - Il Codice Etico

Il «Codice Etico e di comportamento» (di seguito «Codice») costituisce parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo. Esso, da un lato, sancisce i principi generali ai quali deve conformarsi il comportamento di tutti i soggetti a cui il Modello è rivolto sia in via diretta (soggetti apicali e coloro che sono soggetti alla direzione e vigilanza di essi) che indiretta (tutti coloro che instaurano rapporti con Cometal Engineering s.p.a. o altre società del Gruppo); dall'altro lato, prescrive specifiche regole di comportamento che saranno considerate vincolanti per i destinatari così individuati, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Cometal Engineering s.p.a. ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti ed il Codice costituisce elemento essenziale

del sistema di controllo adottato, al fine della prevenzione dei reati che possono essere commessi nello svolgimento delle sua attività, e in particolare dei reati-presupposto previsti dal Dlgs 231/2001.

Il Codice è vincolante e si applica agli amministratori, ai componenti degli altri organi sociali, ai dirigenti ed ai dipendenti della società, ovunque essi operino, nonché ai collaboratori e consulenti esterni che agiscono in nome e/o per conto delle società del Gruppo Cometal indipendentemente dalla qualificazione giuridica del loro rapporto con la Società, ai fornitori e a chiunque altro tratti affari o abbia rapporti con il Gruppo (i «destinatari»).

Cometal Engineering s.p.a. diffonderà il Codice ai destinatari sopra individuati, richiedendo ai medesimi l'impegno al rispetto e all'attuazione dei principi in esso contenuti, e si impegna a non intraprendere o proseguire alcun rapporto con coloro che dimostrassero di non condividerne il contenuto e lo spirito.

L'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e pertanto della loro prestazione lavorativa, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104 e/o 2105 del Codice civile. La violazione delle norme del Codice potrà pertanto costituire inadempimento alle obbligazioni del contratto di lavoro e illecito di natura disciplinare. L'osservanza delle norme del Codice è altresì componente essenziale dei rapporti con gli altri destinatari, i quali saranno obbligati alla relativa osservanza anche mediante apposite clausole contrattuali.

In tal caso, l'inosservanza del Codice potrà costituire causa di inadempimento delle obbligazioni contrattuali e conseguente risoluzione del rapporto, fermo in ogni caso il diritto di Cometal Engineering s.p.a. al risarcimento dei danni eventualmente subiti in conseguenza dell'inadempimento.

* * * * *

4) L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'adozione del Modello organizzativo non esaurisce il ventaglio di adempimenti che la legge richiede per godere dell'esimente di cui all'art. 6 del d. lgs. 231/2001. Quest'ultimo, infatti, demanda ad un apposito organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e

l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento e di gestire i flussi informativi nelle loro varie fattispecie (in via esemplificativa: segnalazioni anche tramite il sistema cd. "whistleblowing"; informazioni effettuate dall'Organo amministrativo relative ad ogni fatto rilevante ai fini dell'applicazione, rispetto e ricorrenza di qualsiasi circostanza che possa anche in astratto rientrare nell'ambito dei reati presupposto del decreto 231/2001; informazioni richieste specificamente dall'O.D.V.).

La norma è alquanto sintetica nella sua articolazione, presupponendo ben più di quanto non si limiti a esprimere testualmente.

4.1 - I requisiti dei componenti l'Organismo

Il soggetto/i soggetti chiamato/i a comporre l'Organismo di vigilanza (O.d.V.) devono esprimere requisiti di onorabilità, indipendenza, autonomia e competenza tali da garantire la non soggezione a condizionamenti di sorta da parte dell'Organo gestorio e/o suoi delegati al fine di poter esercitare autonomi poteri di iniziativa e di controllo funzionali alla vigilanza effettiva ed efficace sul funzionamento, osservanza, aggiornamento ed adeguamento del Modello organizzativo.

In questa prospettiva la modifica normativa che ha introdotto la possibilità di affidare:

- a)** all'organo dirigente per le società di piccole dimensioni;
- b)** al collegio sindacale, al consiglio di sorveglianza ed al comitato per il controllo della gestione per le società di capitali;

il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento rischia di porsi quale elemento di criticità con le finalità del decreto. Infatti, pur condividendo la necessità di una ragionevole proporzionalità tra dimensioni e struttura dell'ente e adempimenti, protocolli e presidi da adottare, affidare in toto le funzioni dell'O.d.V. ad uno degli organi citati rischia di determinare in partenza un altissimo rischio di scarsa tenuta del Modello in eventuale prospettiva contenziosa.

4.2 - L'Organismo di Vigilanza di Cometal Engineering s.p.a. - Disciplina

Cometal Engineering sensibile a questa problematica e consapevole dei limiti di una scelta in house ha deciso di affidare i compiti dell'O.d.V. ad un organo

collegiale composto da tre soggetti esterni che garantiscono competenza, anche attraverso l'integrazione sinergica delle rispettive professionalità, e continuità d'azione in una cornice complessiva di effettiva autonomia ed indipendenza.

All'atto della nomina, in ogni caso, in punto di onorabilità, indipendenza, autonomia e competenza ciascuno dei componenti dovrà dichiarare:

a) di non essere sottoposto, anche solo in qualità di indagato, a procedimento penale per alcuno dei cosiddetti reati presupposto e comunque per altri la cui pena edittale massima sia superiore a 5 anni. Costituisce altresì causa di ineleggibilità la sentenza resa ex art. 444 c.p.p.;

b) se abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica, per i quali sia stata accertata omessa e/o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV;

c) se abbia subito l'applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater del D. Lgs. n. 58/1998 (T.U.F.)

d) se abbia rivestito incarichi gestori, direttivi, di revisione e/o controllo in società che siano state sottoposte a procedure concorsuali;

e) se rivesta incarichi gestori in società che svolgono attività concorrente a quella di Cometal Engineering s.p.a.;

f) l'assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i membri del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali, Sindaci della Società, Revisori, incaricati dalla Società di revisione.

La ricorrenza di una delle circostanze di cui ai punti precedenti costituisce causa di revoca e decadenza qualora maturate in corso di mandato.

Qualora tra i componenti l'Organismo di sorveglianza figurino soggetti dipendenti della società, costituirà motivo di decadenza la cessazione del rapporto di lavoro, qualunque sia il motivo, nonché l'assunzione di incarichi, mansioni e deleghe in aree operative che rientrino nel perimetro di rischio di uno dei reati presupposto.

Le condizioni sopra elencate devono intendersi puramente esemplificative non escludendo la rilevanza di qualunque altra che il Consiglio di Amministrazione

ritenga possa integrare gli estremi di giusta causa di ineleggibilità, decadenza e revoca.

Costituiscono altresì cause di revoca dei componenti dell'O.d.V.:

- 1)** il mancato adempimento dei propri doveri con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle competenze specificamente richieste;
- 2)** l'assenza ingiustificata a più di tre riunioni dell'O.d.V.;
- 3)** la violazione dell'obbligo di riservatezza in merito alle notizie, segnalazioni, informazioni, documenti ed altro di cui siano venuti a conoscenza in occasione ed in funzione del mandato ricevuto;
- 4)** se dipendenti della società, l'irrogazione nei loro confronti di sanzioni disciplinari di qualunque genere, specie e gravità.

Onorabilità, assenza di condizionamenti di carattere personale e/o economico, diligenza professionale nell'espletamento dell'incarico costituiscono quindi la cornice entro cui si articolano le cause di ineleggibilità, revoca e decadenza in modo da preservarne la genuinità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'adozione del Modello Organizzativo; resterà in carica per un triennio e sarà rieleggibile nel limite di un solo ulteriore mandato.

In caso di composizione collegiale, qualora per qualsiasi causa venisse meno la maggioranza dei componenti, l'intero Organismo decadrà con obbligo dell'Organo amministrativo di provvedere immediatamente alla nomina di un nuovo Organismo. Tuttavia, onde consentire la continuità dei controlli e delle procedure di vigilanza l'O.d.V. decaduto continuerà in regime di prorogatio fino all'insediamento del nuovo.

Se collegiale, l'O.d.V. sarà composto da minimo tre membri e, se in numero superiore, comunque sempre in numero dispari; al suo interno sarà nominato un membro con funzioni di Presidente; l'O.d.V. si riunirà almeno con cadenza trimestrale, salvo diversa determinazione in sede di proprio regolamento e comunque con cadenza non superiore al trimestre, e adotterà le proprie deliberazioni a maggioranza.

4.3 - Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di vigilanza compete, secondo la sintetica previsione dell'art. 6 co. 1 lett. b) del d. lgs. 231/2001, di: **a)** vigilare sul **a1)** funzionamento e **a2)** osservanza dei modelli;

b) curarne il loro aggiornamento.

Queste funzioni costituiscono, quindi, la cornice entro la quale dovranno essere declinati concretamente gli interventi dell'O.d.V. affinché le prescrizioni del Modello abbiano la più efficace attuazione.

In questo contesto, in via meramente esemplificativa, spetteranno all'O.d.V. autonomi poteri di iniziativa e di controllo circa il funzionamento del Modello; l'osservanza da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni alla società, cui le relative prescrizioni sono rivolte; il costante aggiornamento sulla base di novità normative, nuove attività aziendali che esprimano potenziali rischi per uno o più dei reati previsti dal catalogo e non considerati in precedenza o, al contrario, del venir meno di attività precedentemente considerate; l'adeguamento, sulla scorta dell'esperienza maturata, di protocolli, procedure, gestione dei flussi informativi e sistema disciplinare affinché il Modello organizzativo sia il più funzionale possibile per gli scopi cui è dedicato.

Infine, l'O.d.V. dovrà svolgere un ruolo di stimolo per la promozione di iniziative volte alla diffusione dei principi espressi dal Codice Etico nonché la conoscenza, la comprensione ed il costante miglioramento del Modello.

All'Organismo di vigilanza sono devoluti: **a)** tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello organizzativo con assoluta autonomia rispetto ad alcun altro organismo o struttura aziendale; **b)** libero accesso presso tutte le funzioni della società senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231/2001; **c)** una adeguata dotazione di risorse finanziarie per far fronte ad ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte), con obbligo di rendiconto all'Organo amministrativo. Tale dotazione potrà essere prevista contestualmente alla delibera di adozione del Modello e nomina

dell'O.d.V. e successivamente confermata od aggiornata in occasione della delibera di approvazione del bilancio di esercizio; o, in mancanza, a fronte di specifiche richieste di spesa da parte dell'O.d.V. giustificate in ragione di particolari esigenze e congrue in base a criteri di valutazione correnti.

In ogni caso all'O.d.V. compete un compenso, deliberato in sede di nomina, che dovrà essere congruo in considerazione delle responsabilità e dei compiti ad esso devoluti e delle dimensioni della società.

4.4 - Gestione dei flussi informativi

Presupposto fondamentale affinché l'attività dell'Organismo possa esprimersi più compiutamente sarà garantita da una adeguata gestione dei flussi informativi sia verso quest'ultimo per consentire la ricezione di notizie, suggerimenti, segnalazioni di criticità etc. rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, sia da quest'ultimo verso l'organo gestorio ed altre funzioni aziendali o organi di controllo (es.: Collegio Sindacale, Revisore) affinché adottino le necessarie od anche solo opportune modifiche al Modello che l'Organismo suggerisca all'esito della propria attività di "vigilanza"; per segnalare violazioni potenzialmente foriere di una responsabilità della società, per sollecitare l'avvio del relativo procedimento per le eventuali sanzioni disciplinari.

L'O.d.V. all'atto del suo insediamento comunicherà, a tutti i soggetti destinatari del Modello, modi e strumenti per la trasmissione ad esso dei flussi informativi;

tale comunicazione avrà capillare diffusione sia all'interno dell'azienda che all'esterno mediante opportuna pubblicazione sulla rete intranet e sul sito internet.

Sulla scorta di quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria 2021, sarà impegno di tutti gli Organi e funzioni aziendali, da un lato, e l'O.d.V., dall'altro, instaurare un reciproco scambio di flussi informativi sulle risultanze delle rispettive attività di verifica che abbiano una rilevanza comune ai fini del d. lgs. 231/2001, pur salvaguardando autonomia e rispetto dei ruoli di ognuno degli Organi e funzioni; tale sinergia informativa, infatti, appare il sistema migliore per superare una potenziale ridondanza delle verifiche con il rischio di creare un corto circuito informativo.

Salvo quanto di seguito esposto, l'O.d.V. riferirà quanto di sua competenza all'Organo amministrativo con cadenza almeno semestrale, con impegno ad

evadere eventuali richieste di quest'ultimo ogni volta che venissero formulate in un termine compatibile con la complessità dell'informativa richiesta.

L'O.d.V., nell'ambito della sua discrezionalità, al fine di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli, comunicherà agli Organi e funzioni aziendali competenti i reports che riterrà necessario acquisire (es.: reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reportistica da parte del Collegio Sindacale/Organismo di revisione, etc.).

Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di cui alla lett. d) dell'art. 6 co. 2 del d. lgs. 231/2001 riguardano non solo i soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) bensì indistintamente tutti i soggetti che operano nell'ente, per l'ente e con l'ente; particolare attenzione va sviluppata in capo ai dipendenti qualora vengano in possesso di notizie relative alla violazione del modello organizzativo o alla commissione dei reati, in specie all'interno dell'ente, ovvero a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento che l'ente è tenuto a emanare nell'ambito del Modello disegnato dal decreto 231.

4.5 - Il "whistleblowing"

A tal fine, in ossequio alle previsioni contenute nei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6 d.lgs. 231/2001 introdotti con L. n. 179/2017, la Società prevede procedure specifiche per favorire e facilitare la denuncia e l'emersione di illeciti o violazioni di sorta riscontrate a qualsiasi livello aziendale garantendo la riservatezza sull'identità del soggetto segnalante mediante canali informativi, tra cui almeno uno alternativo informatico, appositamente dedicati, come di seguito esposto.

La procedura – che in nessun modo interferirà né attenuerà gli ordinari doveri di controllo posti in via diretta a carico dell'Organismo di Vigilanza dalla normativa di riferimento e dal presente Modello – si propone viceversa, anche grazie all'adozione delle particolari cautele di cui nel seguito, di realizzare un efficace sistema interno di segnalazioni (c.d. "whistleblowing") che possa, da un lato, aumentare la mole di informazioni a disposizione dell'O.d.V. circa il concreto svolgersi della vita aziendale e delle relative patologie, dall'altro lato, garantire

l'emersione di fatti e criticità da detto organismo altrimenti difficilmente autonomamente riscontrabili.

Stando al dato normativo i canali a tale scopo dedicati paiono, in astratto, che debbano essere più d'uno con la previsione che vi debba essere almeno un canale alternativo di segnalazione che garantisca, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Fatte salve le diverse modalità che l'O.d.V. riterrà di adottare nella sua discrezionalità, la società ha predisposto il seguente apposito indirizzo di posta elettronica dedicato alle segnalazioni riservate: o.d.v.cometal@gmail.com

Le segnalazioni dovranno essere inviate tramite e-mail al predetto indirizzo di posta elettronica e dovranno contenere tutti gli elementi utili ad una quanto più possibile completa ed intelligibile informativa, prospettando ogni conosciuta circostanza di fatto relativa all'evento segnalando indicando i reparti o gli addetti coinvolti nonché, laddove possibile, fornendo documentazione o altra evidenza utile al riscontro di quanto segnalato.

Sulla scorta di quanto contemplato nelle linee guida di Confindustria saranno eccezionalmente prese in considerazione anche segnalazioni in forma anonima che, tuttavia, riguardino fatti di particolare gravità oggettiva e di conseguenze per la società, siano adeguatamente documentate, rese con dovizia di particolari e "...in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.." (Determinazione ANAC n. 6/ 28.4.2015 – Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

Incaricato e responsabile della conservazione, della tempestiva evasione ed elaborazione nei termini di seguito illustrati delle segnalazioni pervenute sarà delegato il Presidente dell'O.d.V. o altro soggetto designato dalla maggioranza dei membri dell'O.d.V. stesso, fermo restando che la casella di posta elettronica sopra indicata, per ragioni di maggiore tutela e garanzia nei confronti dell'ente, resterà accessibile in via permanente a tutti i membri dell'O.d.V., che avranno cura di custodire e non comunicare a terzi le relative credenziali.

Il soggetto responsabile, come sopra individuato, procederà ad una preliminare verifica circa la attendibilità, fondatezza e gravità delle segnalazioni pervenute;

all'esito di tale scrutinio, laddove la segnalazione appaia seria e meritevole di approfondimento, provvederà, ove possibile e necessario, ad istruire la pratica mediante le indagini opportune in relazione al caso specifico; infine, e in ogni caso, provvederà a riferirne con apposito e dedicato report all'O.d.V., il quale avrà cura di individuare e poi comunicare all'organo amministrativo le iniziative ritenute più adeguate per il superamento della criticità emersa e per ripristinare il rispetto del Modello organizzativo adottato nonché, se del caso e viceversa, la necessità di sottoporre quest'ultimo a determinate (e quali) revisioni secondo le aree, le procedure e le misure interessate.

Ai fini che precedono, l'O.d.V. provvederà ad informare l'organo amministrativo periodicamente ogni 3 mesi - impregiudicata l'opportunità di una comunicazione immediata nei casi più gravi ed urgenti - circa le attività e i risultati della gestione del sistema di segnalazioni interno con specifico riferimento alle violazioni o alle aree interessate dalla normativa di cui al d.lgs. 231/01. Cionondimeno, in tale sede potrà essere altresì condiviso il contenuto di segnalazioni pervenute che, quand'anche esorbitanti e non rilevanti ai fini della normativa qui in esame, possano ugualmente costituire materiale di valutazione per la direzione aziendale.

Durante l'intero corso della procedura e della gestione della segnalazione, verrà garantita la totale riservatezza dell'identità del segnalante e/o del segnalato (cfr. art. 6, comma 2-bis lett. a d.lgs. 231/01), pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari a carico di chi si rendesse responsabile della violazione di tale tutela (cfr. art. 6, comma 2-bis lett. d d.lgs. cit.).

Ancora a tutela del segnalante, è espressamente previsto l'assoluto divieto e l'eventuale nullità di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, se e in quanto comminati per motivi collegati alla segnalazione resa (cfr. art. 6, comma 2-bis lett. c, unitamente alle tutele approntate dai successivi commi 2-ter e 2-quater). Resta inteso che, in caso di segnalazioni manifestamente pretestuose o che comunque, all'esito delle indagini svolte, si rivelassero non solo infondate ma addirittura rese con dolo o colpa grave, i responsabili saranno raggiunti dalle più adeguate sanzioni disciplinari (ancora ex art. 6, comma 2-bis lett. d, con le di cui al successivo comma

2-ter), il tutto a salvaguardia di un utilizzo virtuoso e in definitiva di un funzionamento efficiente dello strumento qui previsto.

4.6 - Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

La responsabilità dell'Organismo di Vigilanza rileva esclusivamente sotto un profilo civilistico.

All'Organismo di vigilanza sono devoluti compiti di controllo in ordine non alla realizzazione dei reati ma al funzionamento e all'osservanza del Modello, curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento mancando in capo ad esso poteri impeditivi; esso assolve in definitiva un compito consultivo dell'organo dirigente, unico deputato alla modifica dei Modelli.

* * * * *

5) INFORMAZIONE E FORMAZIONE

5.1- Informazione

L'efficacia di un sistema dipende dal rispetto che ad esso viene riservato da parte di coloro che ne sono coinvolti.

Per raggiungere questo obiettivo, e quindi far sì che il Modello possa davvero costituire un'esimente ai fini della responsabilità dell'Ente, si devono coniugare tra loro in maniera indissolubile, rispettivamente, formazione ed informazione da un lato e, dall'altro, un efficace sistema disciplinare.

Non può, infatti, pretendersi di applicare provvedimenti disciplinari per l'inosservanza di procedure per le quali non sia stata preliminarmente offerta ai dipendenti ed a tutti i soggetti che operano con e per l'azienda adeguate informazione e formazione.

Cometal Engineering s.p.a. garantirà ampia diffusione del Modello sia materiale (es.: consegna dell'elaborato ai destinatari con dichiarazione di presa visione, pubblicazione sull'intranet aziendale e sul sito web dell'ente, affissione in bacheca, etc.) che mediante riunioni informative/formative, nell'ambito delle quali portare tutti i soggetti chiamati al rispetto del Modello l'esistenza di esso e le relative prescrizioni da rispettare.

In aderenza a quanto dispongono le linee guida di Confindustria la comunicazione riguarderà il Modello nel suo complesso, il Codice Etico, i protocolli, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano e, aggiungiamo, efficace applicazione della disciplina del Modello.

La comunicazione sarà capillare, svolta da soggetti competenti con cadenza periodica.

Attraverso la rete aziendale sarà consentito l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello.

Un'informativa completa sarà riservata altresì a coloro che verranno nominati quali componenti dell'Organo amministrativo, dell'Organo di controllo, dei Revisori con il vincolo del rispetto delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

Analoga attività volta alla diffusione della conoscenza ed osservanza del Modello e del Codice Etico sarà svolta nei confronti di tutti i soggetti terzi (in via esemplificativa: consulenti, collaboratori esterni, fornitori, clienti, etc.) anche mediante specifiche previsioni negoziali.

5.2 - Formazione

Cometal Engineering è consapevole che l'informazione pur capillare e completa deve trovare il suo logico ed indispensabile sbocco in una adeguata attività formativa.

A tal fine Cometal svilupperà un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli dei destinatari affinché questi ultimi acquisiscano coscienza circa le finalità etiche, giuridiche ed organizzative che stanno alla base della disciplina espressa dal Modello.

Gli eventi formativi, sia di carattere generale che per aree specifiche, saranno svolti con periodicità almeno annuale, salvo esigenze contingenti che suggeriscano maggior frequenza; saranno obbligatori con verifica e registrazione della partecipazione da parte dei destinatari; i contenuti saranno oggetto di aggiornamento sistematico in ragione dell'aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza si renderà parte attiva nella promozione e supervisione dell'attività di formazione così come del Modello avvalendosi a tale scopo anche del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni

* * * * *

6) IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'efficace attuazione del Modello – adempiute le attività di informazione e formazione – necessita di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (artt. – articolo 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Dlgs 231/2001).

Tale previsione rappresenta uno degli elementi che differenzia il Modello 231 da altri tipi di sistemi organizzativi.

La normativa non suggerisce in maniera esplicita contenuti, destinatari, requisiti o sanzioni, ma si limita a fornire input di tipo generico.

6.1 - Principi, requisiti e garanzie del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare è articolato nel rispetto del principio della gradualità, prevedendo sanzioni proporzionate al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale, all'autore dell'infrazione, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta per la società in termini di esposizione al rischio reati.

Sulla base dell'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale sino ad oggi maturata, un corretto sistema disciplinare deve essere elaborato per iscritto e adeguatamente diffuso, costituendo parte integrante dell'efficace attuazione del modello, attraverso un'adeguata attività di informazione e formazione dei destinatari, al di là della pubblicazione, mediante affissione in luogo accessibile a tutti; si concilia con le norme, legislative e contrattuali, che regolano i rapporti intrattenuti dall'ente con ciascuno dei soggetti ai quali si applica il modello; prevede sanzioni da comminare nel rispetto dei principi di specificità, tempestività e immediatezza, nonché di idoneità a svolgere un'azione deterrente, avendo una specifica funzione preventiva e non meramente punitiva; garantisce il contraddittorio, ovvero la possibilità a favore del soggetto a cui è stato contestato

il comportamento di poter proporre, con ragionevole efficacia, argomentazioni a sua difesa.

Il sistema disciplinare "interno" si affianca a quello esterno (penale o amministrativo), ma è volto a sanzionare il trasgressore del modello organizzativo indipendentemente dal fatto che, da quella violazione, sia scaturita la commissione di un reato.

Il sistema disciplinare adottato da Cometal Engineering s.p.a. costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice Etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché delle procedure sanzionatorie applicate in caso di violazioni.

In sintesi, e specificamente, il sistema individua l'elenco delle violazioni sanzionabili, i soggetti destinatari delle sanzioni e le procedure di applicazione delle sanzioni.

6.2 - Sistema disciplinare e personale dipendente

Riguardo i dipendenti, normalmente il potere disciplinare del datore di lavoro trova la sua fonte in norme sostanziali previste nel codice civile (2104, 2105 e 2106 c.c.) e procedurali nella normativa definita Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970).

Le previsioni normative e le procedure di cui alla citata normativa, nonché le eventuali ulteriori regolamentazioni indicate nel C.c.n.l. applicato dall'ente dovranno essere rispettate in caso di procedure disciplinari per violazioni del modello, del Codice Etico o delle prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza sia da parte del personale subordinato che dei dirigenti, per i quali una consolidata giurisprudenza si è espressa favorevolmente all'obbligatorietà dell'applicazione dell'articolo 7 della legge n. 300/1970, pena l'annullamento dell'intera procedura.

Tuttavia, raramente nella contrattazione collettiva figurano specifiche sanzioni per le infrazioni commesse in violazione del Modello 231, del Codice Etico e delle altre disposizioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa e penale delle imprese. Ciò comporta la necessità di definire un sistema sanzionatorio che si concili con gli accordi derivanti dalla contrattazione collettiva e questa finalità può essere soddisfatta attraverso due diversi percorsi: **a)** interpretando i riferimenti del C.c.n.l.

assimilandoli caso per caso alle inottemperanze dei principi del Codice Etico piuttosto che del modello;

b) sfruttando la contrattazione aziendale per definire un sistema sanzionatorio completo anche delle regole adottate dall'azienda in materia di responsabilità penale e amministrativa. Attraverso questo strumento, l'ente e i rappresentanti dei lavoratori possono adattare il regolamento disciplinare offerto dalla contrattazione collettiva alle esigenze della realtà aziendale, evitando in tal modo controversie insite nell'applicazione di sanzioni per infrazioni non classificate cogliendo altresì l'occasione per un ulteriore passaggio comunicativo volto a stimolare maggiore sensibilità e responsabilità sull'argomento.

6.2.1 - Violazioni

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono di seguito elencati, in ordine di gravità crescente ed in modo esemplificativo:

- violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di controlli, comunicazioni con terzi non autorizzate, mancato rispetto dei limiti autorizzativi ecc.);
- violazione di prescrizioni del Codice Etico;
- comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più reati, o comunque idonei ad esporre la società alle conseguenze del compimento di Reati.

6.2.2 - Sanzioni

Sino a che non verrà adottato un documento frutto di contrattazione aziendale, Cometal Engineering s.p.a. applicherà ai dipendenti sanzioni compatibili con le previsioni dell'art. 7 della legge n. 300/1970 nonché dell'attuale contrattazione collettiva nazionale e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- sanzione pecuniaria non eccedente tre ore della normale retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento con preavviso;

- licenziamento senza preavviso.

6.3 - Sistema disciplinare e Amministratori – Sindaci -Revisori

La regolamentazione disciplinare in materia di responsabilità amministrativa e penale dell'ente riguarda non soli i lavoratori dipendenti (in quanto subordinati e destinatari del potere disciplinare) ma anche i componenti dell'Organo amministrativo e di controllo che altrettanto sono tenuti al rispetto delle regole del modello così come subire sanzioni disciplinari.

Le conseguenze di eventuali violazioni possono essere differenti, rispetto ai lavoratori subordinati, proprio in virtù della posizione rivestita all'interno dell'ente.

In caso di violazione del modello da parte degli amministratori della società, di un componente del Collegio sindacale, del Revisore, l'O.d.V. informerà il Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, il Collegio Sindacale e l'Organo preposto alla revisione.

6.3.1 - Sanzioni

Le sanzioni dirette ai componenti dell'Organo amministrativo e degli organi di controllo, si articolano nelle seguenti fattispecie:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- sanzione pecuniaria;
- la diffida;
- la decurtazione degli emolumenti;
- la revoca dall'incarico;

ferma restando la possibilità di richiedere un risarcimento per eventuali danni subiti dall'ente a seguito di comportamenti dei medesimi.

6.4 - Sistema disciplinare e Organismo di Vigilanza

Nel caso, invece, di violazione del modello da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza, l'organo preposto alla adozione degli opportuni provvedimenti disciplinari è il Consiglio di Amministrazione che irrognerà la sanzione in base alla gravità dell'infrazione.

6.4.1 - Sanzioni

Anche per l'Organismo di Vigilanza valgono le medesime categorie sanzionatorie previste per Amministratori, Sindaci e Revisori:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- sanzione pecuniaria;
- la diffida;
- la decurtazione degli emolumenti;
- la revoca dall'incarico;

fatta comunque salva anche in questo caso la possibilità di richiedere un risarcimento per eventuali danni subiti dall'ente a seguito di comportamenti dei medesimi.

6.5 - Sistema disciplinare e Soggetti esterni

L'inserimento di collaboratori e consulenti esterni in ambiti a rischio di commissione reati ai sensi del Dlgs 231/2001 comporta anche per i medesimi il rispetto delle regole e dei principi inseriti all'interno del modello e del Codice Etico e il conseguente assoggettamento alle norme di natura disciplinare.

Preventivamente, quindi, l'Ente dovrà informare il soggetto in questione dell'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché consegnare copia del regolamento disciplinare in materia di responsabilità amministrativa e penale, anche mediante strumenti informatici, consentendo in tal modo l'efficacia della pubblicità (dimostrata dall'accettazione di apposite clausole contrattuali).

6.5.1 - Sanzioni

Le violazioni del modello da parte di consulenti e collaboratori esterni, nonché l'eventuale commissione di reati di cui al Dlgs 231/2001 sono sanzionate in base a quanto previsto nelle clausole inserite in apposite lettere di incarico.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si potranno prevedere:

- la diffida;
- l'irrogazione di una penale fissa o percentuale rispetto al corrispettivo oggetto del contratto;
- la revoca dell'incarico e/o della collaborazione in proporzione alla gravità dei fatti contestati.

Verso tutti i soggetti che commettono violazioni del modello, l'ente ha facoltà di richiedere il risarcimento danni commisurato all'intenzionalità del comportamento, alla gravità degli effetti e alla funzione rivestita all'interno dell'ente.

* * * * *