



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
E DI GESTIONE
EX DECRETO
LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001
N. 231**

INDICE

3 INDICE

6 SEZIONE I: INTRODUZIONE

- 6 1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE
- 7 1.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA
- 7 1.3 MODELLO E CODICE DI CONDOTTA
- 7 1.4 L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE I REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO NEL CONTESTO DEL GRUPPO COMER

9 SEZIONE II: LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA FUNZIONE

- 9 2.1 COMER INDUSTRIES SPA E MODELLO DI GOVERNANCE
- 10 2.2 OBIETTIVI PERSEGUITI DA COMER INDUSTRIES CON L'ADOZIONE DEL MODELLO
- 11 2.3 FUNZIONE E CARATTERISTICHE DEL MODELLO
- 13 2.4 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO
- 14 2.5 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

15 SEZIONE III: ORGANISMO DI VIGILANZA

- 15 3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 15 3.2 COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI COMER INDUSTRIES SPA
- 17 3.3 REQUISITI DI NOMINA E CAUSA DI INELEGGIBILITÀ
- 17 3.4 RIUNIONI, DELIBERAZIONI E REGOLAMENTO INTERNO
- 17 3.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 20 3.6 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI
- 21 3.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 22 3.8 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI
- 23 3.9 RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 23 3.10 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 23 3.11 RETRIBUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

24 SEZIONE IV: LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

- 24 4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE
- 24 4.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE
- 24 4.3 SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER
- 24 4.4 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

25 SEZIONE V: I PROCESSI SENSIBILI E LE PROCEDURE

- 25 5.1 I PROCESSI SENSIBILI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- 25 5.1.1 PRINCIPI GENERALI
- 26 5.1.2 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE
- 27 5.1.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
- 28 5.1.4 PROCEDURE SPECIFICHE GENERALMENTE APPLICABILI
- 29 5.2 I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI SOCIETARI
- 29 5.2.1 PRINCIPI GENERALI
- 29 5.2.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
- 31 5.2.3 PROCEDURE SPECIFICHE
- 32 5.2.4 I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DELLA CORRUZIONE TRA PRIVATI

40	5.3	I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI 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
40	5.3.1	PRINCIPI GENERALI
41	5.3.2	PRINCIPI GENERALI AZIENDALI E MISURE PREVENTIVE
52	5.3.3	RIESAME DELLA DIREZIONE
53	5.4	I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI AMBIENTALI
57	5.5	I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DELL'IMPIEGO DI LAVORATORI IRREGOLARI
57	5.6	I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI ANTI-RICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO

63 **SEZIONE VI: IL SISTEMA SANZIONATORIO**

63	6.1	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI
65	6.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI
65	6.3	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI
65	6.4	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

66 **ALLEGATO I:**

66	ELENCO REATI-PRESUPPOSTO E LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO 231
----	---

81 **ALLEGATO II:**

81	COMPANY'S ORGANIZATIONAL LAYOUT
----	---------------------------------

82 **ALLEGATO III:**

82	ELENCO PROCEDURE E CERTIFICAZIONI IMPLEMENTATE IN COMER INDUSTRIES SPA
----	--

DEFINIZIONI

- “Attività a rischio”: fase del processo sensibile all’interno della quale si possono presentare presupposti/potenzialità per la commissione di un reato;
- “Attività Strumentali”: attività attraverso le quali è possibile commettere un reato di corruzione/concussione;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Comer Industries Spa;
- “Codice di Condotta”: Codice Etico e di Condotta adottato da Comer Industries;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Comer Industries sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione anche coordinata;
- “D.Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Gruppo”: Comer Industries Spa e le Società da essa controllate, direttamente o indirettamente, ai sensi dell’art. 2359 primo e secondo comma del Codice Civile;
- “Linee Guida di Confindustria”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei processi sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della Società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci ecc.);
- “Organi sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Comer Industries;
- “OdV”: Organismo di Vigilanza preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello di organizzazione e di gestione e al relativo aggiornamento;
- “P.A.”: La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di Comer Industries, quali ad esempio fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea di impresa, joint-venture, consorzi ecc.), ove destinati a cooperare con l’Azienda nell’ambito dei processi sensibili;
- “Processi sensibili”: attività di Comer Industries nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrato in futuro);
- “Settore”: settori economici ove opera il Gruppo Comer.

SEZIONE I: INTRODUZIONE

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

L'8 giugno 2001 è stato emanato -in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300- il D.Lgs. 231/2001. Entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia da tempo aderisce.

Il D.Lgs. 231/2001, rubricato "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 per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi. Le norme ivi contenute identificano come soggetti attivi del reato persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Il D.Lgs. 231/2001 coinvolge nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che ne abbiano tratto un vantaggio. 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.

Quanto alle singole tipologie di reato a cui si applica la disciplina in esame, si rinvia alla più ampia trattazione contenuta nell'Allegato 1 del presente Modello.

1.1.1. Fonti del Modello di Comer Industries Spa

In base all'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Per la predisposizione del presente Modello di organizzazione e gestione, l'Azienda ha espressamente tenuto conto di:

- D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche;
- linee guida predisposte da Confindustria;
- D.Lgs. 81/2008 (T.U. Sicurezza sul Lavoro) e successive modifiche;
- standard UNI EN ISO 9001:2008, implementato presso gli stabilimenti di Reggiolo (RE), Cavriago (RE), e Pegognaga (MN);
- standard UNI EN ISO 14001 implementato presso gli stabilimenti di Cavriago (RE), e Pegognaga (MN).

1.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Nella predisposizione del presente Modello, Comer Industries si è ispirata alle linee guida di Confindustria. Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle linee guida di Confindustria non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle linee guida di Confindustria che, per loro natura, hanno carattere generale.

1.3 MODELLO E CODICE DI CONDOTTA

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico e di Condotta adottato da Comer Industries, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.Lgs. 231/01.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico e di Condotta rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazioni sul piano generale da parte delle Società del Gruppo Comer allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che Comer Industries riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti, organi sociali, consulenti e partner;
- Il Modello detta le regole e prevede le procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l’esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 e all’art. 30 comma 1 del D. Lgs. 81/2008.

1.4 L’ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE I REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO NEL CONTESTO DEL GRUPPO COMER

Come precedentemente indicato al paragrafo 1.3, il Modello è customizzato sui processi sensibili e sui principi etico-comportamentali indicati dalla capogruppo operativa, Comer Industries Spa, ritenuti però altrettanto applicabili alle Società italiane e straniere facenti parte del Gruppo (cfr. Allegato II – COMPANY ORGANIZATIONAL LAYOUT 2013). Ogni Società del Gruppo è chiamata a svolgere autonomamente l’attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo, calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa, e a nominare un proprio Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. A riguardo, la funzione Internal Auditing della capogruppo operativa potrà supportare il management delle altre Società del Gruppo (specie se prive di una propria struttura di audit o di revisione interna) nelle iniziative che assumono rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l’Internal Auditing potrà promuovere la complessiva coerenza di approccio rispetto agli indirizzi della capogruppo operativa nonché della holding finanziaria Finregg Spa, previa richiesta da parte delle singole Società del Gruppo e comunque nel rispetto dell’autonomia decisionale di ciascuna Società.

I rapporti tra la capogruppo operativa e le altre Società del Gruppo sono improntate alla massima correttezza e trasparenza e le comunicazioni avvengono attraverso canali di informazione ufficiali: sono stati definiti canali di comunicazione infragruppo riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, eventuali violazioni del Modello e sanzioni applicate, nonché aggiornamenti al Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto.

Inoltre, la capogruppo operativa promuove lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessano l'intero Gruppo Comer.

Gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo sono chiamati a sviluppare tra loro rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività reattive da parte degli organi di controllo.

I flussi comunicativi e gli scambi di informazioni, anche in questo caso, sono improntati alla massima trasparenza, correttezza e pariteticità tra Organi, hanno finalità essenzialmente conoscitive e si concentrano su: la delimitazione delle attività compiute; le iniziative assunte; le misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

In particolare, l'ODV di ogni Società del Gruppo Comer fa riferimento all'ODV della capogruppo operativa, inviando periodicamente a quest'ultimo:

- le principali verifiche pianificate;
- le relazioni periodiche dei singoli Organismi per il Consiglio di Amministrazione delle rispettive Società, in merito alle attività svolte;
- la programmazione annuale generale degli incontri degli Organismi di Vigilanza, ovvero il quadro dei macro-ambiti oggetto di approfondimento nelle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;

Inoltre, gli scambi informativi tra Organismi di Vigilanza, potranno avvenire anche attraverso:

- l'organizzazione di riunioni congiunte, con cadenza annuale o semestrale, volte alla formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai Modelli organizzativi in ragione delle novità normative ovvero alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale;
- la creazione di un repository/archivio di raccolta e aggiornamento dei Modelli organizzativi delle singole Società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (quali ad esempio normative di riferimento, analisi delle novità che contraddistinguono lo specifico panorama normativo e giurisprudenziale, indicazioni giurisprudenziali).

Va evidenziato che il rapporto tra i vari Organismi di Vigilanza è improntato a principi di pariteticità, autonomia e indipendenza, non sussistendo ingerenza gestionale o poteri ispettivi in capo all'Organismo di Vigilanza della capogruppo operativa nei confronti degli altri Organismi.

SEZIONE II: LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA FUNZIONE

2.1 COMER INDUSTRIES SPA E MODELLO DI GOVERNANCE

Comer Industries Spa è leader internazionale nella progettazione e produzione di sistemi avanzati di ingegneria e soluzioni di meccatronica per la trasmissione di potenza, destinati ai principali costruttori mondiali di macchine per l'agricoltura e l'industria.

Nel 1970 la famiglia Storchi fonda la Società CO.ME.R., Costruzioni Meccaniche Riduttori, per la fabbricazione di trasmissioni per le macchine agricole.

Nel 1985 vengono costituite quattro consociate estere per la commercializzazione dei prodotti in Francia, in Germania, in Gran Bretagna e negli Stati Uniti.

Negli anni 1985 – 1990, la crescita di Comer si sviluppa in modo organico e tramite acquisizioni con cui viene attuata la diversificazione strategica delle gamme di prodotto. Nasce la linea industriale e alle produzioni standard si affiancano le soluzioni progettate su misura per i grandi clienti.

Nel 1999 nasce Comer Group, il brand che identifica tutte le aziende e le Unità Operative del Gruppo.

Nel 2002 Comer Group diventa Comer Industries, trasformandosi da gruppo di aziende in una realtà, leader mondiale nell'offerta di sistemi avanzati di ingegneria e soluzioni di meccatronica (cfr. Allegato II: Company organizational layout).

Comer Industries Spa è una Società per azioni il cui Modello di Governance adottato è il seguente:

- **Assemblea**

L'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge, dallo statuto, nonché sugli argomenti che l'organo amministrativo sottopone alla sua attenzione.

- **Consiglio di Amministrazione**

Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società essendogli deferito tutto ciò dalla legge e lo statuto non riservano inderogabilmente all'assemblea dei soci. Nei limiti di legge tale organo può delegare uno o più dei suoi membri o a un comitato esecutivo (composto da alcuni dei suoi membri) le proprie attribuzioni o tutto o in parte.

- **Presidente e Vicepresidente**

Al Presidente e al Vicepresidente sono stati conferiti una serie di poteri operativi

inerenti l'ordinaria e straordinaria amministrazione da esercitarsi in firma disgiunta comprendenti anche poteri di rappresentanza.

- **Collegio Sindacale e Società di Revisione**

Il Collegio Sindacale della Società è attualmente composto da 3 sindaci effettivi (di cui un presidente) e due supplenti.

Il controllo contabile è esercitato da una Società di Revisione iscritta all'albo speciale Consob.

2.2 OBIETTIVI PERSEGUITI DA COMER INDUSTRIES CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Comer Industries, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "Modello"). Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello (al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Comer Industries, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il suddetto Modello organizzativo è stato predisposto da Comer Industries tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001, le linee guida elaborate in materia da Confindustria, approvate il 7 marzo 2002, e aggiornate al febbraio 2014.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 19 dicembre 2008.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il suddetto Modello, ha nominato un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Successivamente, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1 maggio 2013 è stato istituito un nuovo Organismo di Vigilanza di Comer Industries Spa il quale ha provveduto a effettuare, nell'anno 2013, attività di verifica e monitoraggio delle aree di attività, allo scopo di aggiornare il Modello organizzativo anche in relazione alle nuove ipotesi di reato presupposto introdotte dalla legge.

A tale scopo è stato elaborato un programma di verifica e monitoraggio congiuntamente all'Internal Auditing e sono state eseguite interviste con riguardo alle aree individuate a rischio nel Modello organizzativo adottato dalla Società.

Nel corso delle verifiche effettuate e dell'esame della struttura societaria, l'Organismo di Vigilanza ha esaminato e acquisito agli atti il materiale fornitogli e le procedure già in essere e già sviluppate presso la Società.

In particolare:

- nel corso della riunione tenutasi in data 15.05.13, l'Organismo di Vigilanza ha esaminato le procure in essere e proposto suggerimenti per l'aggiornamento delle stesse;
- nel corso della riunione tenutasi in data 20.05.13 è stato intervistato M. Sguanci, Supply Chain Director, M. Storchi, quale Sales Director nonché azionista di Comer Industries Spa e A. Brunazzi, Engineering Director;
- nel corso della riunione del 27.05.13, è stato intervistato J. Gualdi, DS Plant Manger, quale direttore dello stabilimento di Pegognaga nonché Procuratore Delegato, R. Benedusi HR Manager, e P. Scalabrini, GB Plant Manger, quale direttore dello stabilimento di Reggiolo nonché Procuratore Delegato;
- nel corso della riunione del 12.06.13, è stato intervistato G. Zavaroni, il quale dirige il settore IT, con contestuale consegna all'OdV documentazione relativa alle procedure sulla sicurezza dei dati, e alle modalità di trattamento degli stessi, oltre al contratto di Engineering e al manuale delle procedure operative, nonché U. Capobianco, Administration & Control Director;
- nel corso della riunione del 3.07.13 è stato intervistato il Presidente F. Storchi, il quale ha illustrato e descritto l'organizzazione della Società e i principi e le policy aziendali, soffermandosi in particolare sulle procedure e sui sistemi qualità adottati, nonché A. Tintori, HR Director, il quale riferisce che il processo di selezione del personale avviene attraverso criteri assolutamente meritocratici e oggettivi: al riguardo esiste una procedura in power point depositata nella intranet aziendale di cui tutti possono prendere visione e che viene messa a disposizione dell'ODV, così come le schede contenenti le interviste e di valutazione delle competenze tecniche.
- nel corso della riunione del 23.10.13 è stato intervistato S. Troni, Finance Director, il quale ha fornito all'OdV la Procedura Antiriciclaggio e la Policy Rischio Cambio, e G. Zelano, Operations Director con l'acquisizione del materiale relativo alle procedure di sicurezza e buone prassi implementate in Comer Industries.

Il Modello organizzativo è stato, pertanto, integrato e aggiornato alla luce dell'introduzione di nuovi reati presupposto nonché delle novità legislative e giurisprudenziali, e, quindi, adottato con le integrazioni effettuate con nuova delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2014.

Attesa la complessa struttura societaria di Comer Industries e a seguito del suo esame approfondito da parte dell'Organismo di Vigilanza, si è optato per l'adozione da parte di ogni singola Società del Gruppo di un proprio Modello di organizzazione e gestione e di un proprio Organismo di Vigilanza, così come indicato al precedente paragrafo 1.4.

2.3 FUNZIONE E CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la

cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Comer Industries anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Comer Industries di reagire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, organi sociali, consulenti e partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei processi sensibili, di poter incorrere (in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice di Condotta e alle altre norme e procedure aziendali oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

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

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle "aree di attività a rischio" dell'Azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

Gli elementi che caratterizzano il presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia di un modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare (o quantomeno ridurre significativamente) l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo preventivo e successivo idonei a identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, tali da segnalare condotte rientranti nelle aree di rischio e strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie.

L'efficacia di un modello organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità di un modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. È necessaria una specificità connessa alle aree a rischio, così come richiamata dall'art.

6, comma 2 lett. A del D. Lgs. 231/2001, che impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati. È altrettanto necessaria una specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nei settori "sensibili", così come previsto dall'art. 6, comma 2 lett. b) del D. Lgs. 231/2001.

Analogamente, l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'elaborazione di un sistema di doveri d'informativa, l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare sono obblighi che richiedono la specificità delle singole componenti del modello.

Il modello, ancora, deve tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni della Società/ente e del tipo di attività svolte, nonché della storia della Società/ente.

L'attualità

Riguardo a tale aspetto, un modello è idoneo a ridurre i rischi da reato se costantemente adattato ai caratteri della struttura e dell'attività d'impresa.

In tal senso l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'Organismo di Vigilanza, titolare di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, abbia la funzione di aggiornare il Modello.

L'art. 7 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'efficace attuazione del Modello contempli una verifica periodica, nonché l'eventuale modifica dello stesso allorquando siano scoperte eventuali violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della Società/ente.

2.4 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno, nonché sistemi di deleghe e procure esistenti e già operanti in Azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, Comer Industries ha individuato i seguenti:

- il sistema di controllo interno e quindi le procedure aziendali presenti, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico funzionale aziendale ed organizzativa nonché il controllo di gestione;
- in generale la normativa italiana e straniera applicabile tra cui, in particolare, le leggi e gli adempimenti adottati in materia di sicurezza sul lavoro;
- il Codice di Condotta interno;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL.

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.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le linee guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei processi sensibili di Comer Industries;
- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 e in particolare:
 - l'individuazione di meccanismi di decisione e di controllo preventivo e successivo tali da eliminare (o quantomeno ridurre significativamente) le aree a rischio, idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, tali da segnalare condotte rientranti nelle aree di rischio e strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie;
 - la struttura adatta ai caratteri e all'attività d'impresa;
 - l'attribuzione a un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'efficace e corretta attuazione del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - la verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
 - i principi generali di adeguamento al sistema di controllo interno e in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

2.5 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'OdV. È peraltro riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione di Comer Industries la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

SEZIONE III: ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b), del Decreto, è istituito presso Comer Industries un Organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa, con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza o OdV) in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello, nonché alla cura dell'aggiornamento del medesimo.

Ciò nonostante, non di secondo piano sarà il contributo diretto di tutti i destinatari del Modello, i quali sono comunque chiamati a concorrere ad assicurare il miglior funzionamento del medesimo.

L'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, potrà avvalersi, oltre che della struttura sua propria, del supporto di quelle funzioni aziendali di Comer Industries che di volta in volta si rendessero utili per il perseguimento del fine detto, quale ad esempio la funzione di Internal Auditing, nonché, eventualmente, anche di consulenti esterni.

3.2 COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI COMER INDUSTRIES SPA

L'OdV di Comer Industries ha struttura collegiale ed è nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. Con la medesima delibera, detto Organo nomina il Presidente tra i componenti dell'OdV e determina le risorse umane e materiali (budget) delle quali l'OdV potrà disporre per esercitare la sua funzione.

L'OdV di Comer Industries è composto da 3 membri effettivi così individuati:

- un professionista esterno, con specifiche competenze legali con il ruolo di Presidente;
- un professionista esterno esperto in tematiche legali e di sicurezza;
- il Quality System & Environment Health and Safety Manager, con funzioni di verifica del sistema dei controlli interni e dei rischi aziendali;

in quanto soggetti con provata esperienza e in modo da attendere nel complesso dell'organismo così definito sia i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione, nonché in possesso di specifiche capacità in tema di attività ispettive e consulenziali e di garantire la conoscenza della compagine societaria.

L'OdV dura in carica tre anni, salvo rinnovo dell'incarico da parte dell'Organo Amministrativo. I suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'OdV. I nuovi nominati scadono con quelli in carica.

In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'Organo Amministrativo.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia. A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo.

In caso di inerzia dell'Organo Amministrativo, l'OdV si rivolgerà all'Assemblea dei soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

In caso di inerzia anche dell'Assemblea dei soci, l'OdV dovrà rivolgersi al Collegio Sindacale per l'adozione dei provvedimenti del caso.

Come già indicato al paragrafo 1.4 e 2.1 ogni Società del Gruppo Comer è chiamata a nominare un proprio Organismo di Vigilanza. Gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo sono tenuti a sviluppare tra loro rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività reattive da parte degli organi di controllo.

I flussi comunicativi e gli scambi di informazioni, anche in questo caso, sono improntati alla massima trasparenza, correttezza e pariteticità tra Organi, hanno finalità essenzialmente conoscitive e si concentrano su: la delineazione delle attività compiute; le iniziative assunte; le misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

In particolare, l'OdV di ogni Società del Gruppo Comer fa riferimento all'OdV della capogruppo operativa, inviando periodicamente a quest'ultimo:

- le principali verifiche pianificate;
- le relazioni periodiche dei singoli Organismi per il Consiglio di Amministrazione delle rispettive Società, in merito alle attività svolte;
- la programmazione annuale generale degli incontri degli Organismi di Vigilanza, ovvero il quadro dei macro-ambiti oggetto di approfondimento nelle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;

Inoltre, gli scambi informativi tra Organismi di Vigilanza, potranno avvenire anche attraverso:

- l'organizzazione di riunioni congiunte, con cadenza annuale o semestrale, volte alla formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi in ragione delle novità normative ovvero alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale;
- la creazione di un repository di raccolta e aggiornamento dei modelli organizzativi delle singole Società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (quali ad esempio normative di riferimento, analisi delle novità che contraddistinguono lo specifico panorama normativo e giurisprudenziale, indicazioni giurisprudenziali).

Va evidenziato che il rapporto tra i vari Organismi di Vigilanza è improntato a principi di pariteticità, autonomia e indipendenza, non sussistendo ingerenza gestionale o poteri

ispettivi in capo all'Organismo di Vigilanza della capogruppo nei confronti degli altri Organismi.

3.3 REQUISITI DI NOMINA E CAUSA DI INELEGGIBILITÀ

Possono essere nominati membri dell'OdV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati del Decreto;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

3.4 RIUNIONI, DELIBERAZIONI E REGOLAMENTO INTERNO

L'OdV dovrà seguire le seguenti modalità operative di funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'OdV dovrà riunirsi almeno trimestralmente e redigere apposito verbale della riunione;
- le deliberazioni saranno assunte a maggioranza;
- dovranno essere, inoltre, organizzate, con cadenza annuale o semestrale, riunioni congiunte con gli OdV delle altre Società del Gruppo, volte alla formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi in ragione delle novità normative ovvero alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale;

3.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV è, pertanto, affidato il compito di:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto e che i destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- adottare ogni provvedimento affinché l'Organo Amministrativo di Comer Industries, oppure un suo membro munito dei necessari poteri, aggiorni costantemente il

Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale;

- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire i comportamenti vietati e, quindi, il verificarsi dei reati di cui al Decreto.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale, nonché a eventuali modifiche normative. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate, da parte del Management e degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni in grado di esporre l'Azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte esclusivamente per iscritto;
- effettuare verifiche periodiche (comprese, ove possibile, sia quelle rivolte alla verifica delle attività svolte in favore di Comer Industries da soggetti terzi, sia quelle finalizzate alla verifica del rispetto, da parte degli stessi soggetti terzi, del Modello di Comer Industries) sulla base di un programma annuale comunicato all'Organo Amministrativo, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello e in particolare che le procedure e i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- svolgere periodicamente, oltre quelli di cui ai precedenti punti, controlli a sorpresa nei confronti delle attività aziendali ritenute sensibili ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla base di tali verifiche predisporre annualmente un rapporto da presentare all'Organo Amministrativo che evidenzii le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere;
- coordinarsi con gli organi e le altre funzioni aziendali:
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare le varie funzioni aziendali dovranno comunicare all'OdV eventuali nuove circostanze che possano ampliare le aree a rischio di commissione reato di cui l'OdV non sia ancora venuto a conoscenza;
 - per tenere sotto controllo l'evoluzione delle aree a rischio al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
 - affinché vengano tempestivamente intraprese le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni di cui al successivo punto 3.7 che allo stesso devono essere trasmesse coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni debitamente verbalizzate);
- promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua

- comunicazione e diffusione, predisponendo la documentazione a ciò necessaria, coordinandosi con il soggetto incaricato della formazione e diffusione del Modello;
- suggerire e proporre all'Organo Amministrativo adeguamenti al Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione, a seconda della portata degli interventi da proporre.
 - Segnalare all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti anche sanzionatori e disciplinari, le violazioni al Modello che dovessero essere accertate e che potrebbero comportare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente.

L'OdV potrà avvalersi, per lo svolgimento delle attività di cui sopra, del supporto sia delle varie strutture aziendali sia di consulenti esterni e in particolare dell'Internal Auditing e del responsabile sicurezza ed ambiente della capogruppo.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione del Modello, ma anche, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di monitorare costantemente lo stato di attuazione e l'effettiva rispondenza del Modello alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, patologica condizione. Si tratterà, allora, in relazione ai casi e alle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
 - indicare/proporre direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo a evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto, sarà proprio l'OdV a doversi attivare per sollecitarne l'aggiornamento da parte dell'Organo Amministrativo. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso a tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, alle persone e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, tra cui il Collegio Sindacale e il revisore contabile, e la documentazione da questi predisposta.

3.6 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Annualmente l'OdV presenterà all'Organo Amministrativo, nonché al Collegio Sindacale, una relazione scritta che evidenzi:

- l'attività da esso stesso svolta nell'arco dell'anno nell'adempimento dei compiti assegnatigli, ovvero le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
- l'attività da svolgere nell'arco dell'anno successivo;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego di risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'OdV.

L'OdV dovrà inoltre relazionare per iscritto, all'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività, segnatamente:

- comunicare senza indugio eventuali problematiche significative scaturite dalle attività e dai controlli svolti;
- relazionare immediatamente sulle eventuali violazioni al Modello;
- il contenuto degli incontri, almeno trimestralmente, dovrà essere rendicontato per iscritto mediante redazione di appositi verbali da custodirsi da parte dell'OdV stesso,
- accessibili in qualsiasi momento all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale.

Lo stesso relazionerà l'Assemblea dei soci allorquando convocata.

L'OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- a) comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o processi, qualora dai controlli scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- b) segnalare per iscritto eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, e a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall'OdV all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale, richiedendo anche il supporto di strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale, nonché l'Organo Amministrativo, chiedendo che sia convocata l'Assemblea dei soci, qualora la

violazione riguardi i vertici di Comer Industries, e in particolare qualora l'illecito sia stato posto in essere da un socio od un Consigliere di Amministrazione.

3.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato, devono essere obbligatoriamente trasmesse per iscritto all'OdV da parte dell'Organo Amministrativo, dei singoli soci, dei responsabili di funzione e dei dirigenti posti in posizione apicale, tutte le informazioni utili a tale scopo, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'OdV stesso, tra cui a titolo esemplificativo:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle funzioni aziendali al fine di dare attuazione al Modello (es. report riepilogativi dell'attività di controllo svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni stesse; in particolare rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili aziendali, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti), ovvero notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, a tutti i livelli aziendali, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- richieste d'assistenza legale inoltrate da soci, Amministratori, dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza (nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti) delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- significative o atipiche operazioni interessate al rischio, ovvero operazioni di particolare rilievo che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione reati;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es: costituzione

- di “fondi o anticipazioni a disposizione di organi aziendali”, spese di rappresentanza marcatamente superiori alle previsioni di budget, ecc.);
- dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
 - messa a disposizione dei verbali delle riunioni dell’Assemblea dei soci, dell’Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale;
 - rapporti contrattuali intrattenuti con la P.A.;
 - contratti con la P.A. o comunicazioni di erogazioni pubbliche richieste o ricevute;
 - notizie relative ad eventuali anomalie nelle relazioni con clienti e/o fornitori.

Vengono inoltre creati dei canali di comunicazione “dedicati”, quali un’area dedicata alla Governance Aziendale all’interno del sito intranet alla sezione dedicata, all’interno della quale, si trova un modulo di segnalazione web ovvero un numero di telefono dedicato +39 348 6668467 per riportare informazioni o notizie relative a operazioni o processi sensibili non in linea con il Modello e/o il Codice Etico.

Inoltre, è istituito all’indirizzo e-mail organo_vigilanza231@comerindustries.com un canale di informazione diretto con l’OdV per coloro che non abbiano accesso al sito intranet.

Dovrà infine essere portata a conoscenza dell’OdV ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai dipendenti che dai soci, che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello.

L’OdV gestirà con assoluta riservatezza le informazioni ricevute in modo da tutelare l’anonimato di coloro che denunceranno eventi non in linea con il Modello Organizzativo e il Codice Etico.

L’OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l’autore della segnalazione e/o il responsabile delle presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell’eventuale autonoma decisione a non procedere.

Comer Industries garantisce a ciascuno dei membri dell’OdV, nonché a coloro dei quali l’OdV si avvarrà per l’espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla Società), la tutela da conseguenze ritorsive di qualsiasi tipo per effetto dell’attività svolta.

3.8 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall’OdV in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L’accesso all’archivio è consentito solo ai membri dell’OdV.

I componenti dell’OdV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, a esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

3.9 RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine 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) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

Comer Industries potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'OdV, quali ad esempio delle forme di assicurazione.

3.10 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, Comer Industries ha previsto che le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza delle azioni dell'OdV, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo. E' stabilito inoltre che l'OdV abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società al fine di raccogliere, anche per mezzo di interviste, le informazioni necessarie all'espletamento dei propri compiti.

Infine, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organo Amministrativo dovrà approvare una dotazione iniziale di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV dovrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto (ad es. consulenze specialistiche, aggiornamenti, trasferte, ecc.) e di cui dovrà presentare rendiconto in occasione del report annuale all'Organo Amministrativo.

Le attività dell'Organismo (determinazione delle cadenze temporali dei controlli e delle riunioni, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.) sono disciplinate da un apposito regolamento, formulato e redatto dallo stesso Organismo, senza necessità di alcuna preventiva approvazione e/o nulla osta, da parte di altri organi societari diversi dall'Organismo stesso.

3.11 RETRIBUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organo Amministrativo potrà riconoscere emolumenti ai membri dell'OdV.

Ove riconosciuti, tali emolumenti dovranno essere stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Organo Amministrativo.

SEZIONE IV: LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il Codice Etico è pubblicato in formato pdf sul sito internet www.comerindustries.com sia in lingua italiana che in inglese, mentre il Modello è riportato nel sito intranet, my.comerindustries.com, in una sezione dedicata.

Inoltre verranno consegnate copie del Modello e del Codice Etico alle R.S.U. aziendali, a tutti i lavoratori dipendenti nonché ai collaboratori e partner coinvolti nei processi sensibili, ovvero a tutti coloro che ne faranno richiesta.

4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

Il responsabile della Direzione del personale di Comer Industries, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza ha istituito, in linea con i dettami del Codice Etico, uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tiene conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto, come ad esempio la richiesta della posizione dei carichi pendenti aggiornata alla data dell'assunzione per le funzioni dirigenziali o apicali.

4.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dal responsabile Direzione del personale di Comer Industries di concerto con il Consiglio di Amministrazione e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: distribuzione copia cartacea in busta paga, seminario interno di aggiornamento annuale e momenti di formazione; occasionali e-mail di aggiornamento.
- Altro personale: distribuzione copia cartacea in busta paga, momenti di formazione periodica, eventuali e-mail di aggiornamento.

4.3 SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Su proposta del responsabile Direzione del personale, potranno essere istituiti nell'ambito della Società, con decisione dell'OdV, appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili ("collaboratori esterni") nonché di partner con cui la Società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (esempio, una joint venture, anche in forma di ATI, un consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con l'Azienda nell'espletamento delle attività a rischio ("partner").

4.4 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (rappresentanti, consulenti e partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Comer Industries sulla base del presente Modello organizzativo nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

SEZIONE V: I PROCESSI SENSIBILI E LE PROCEDURE

Dall'analisi dei rischi condotta da Comer Industries ai fini del D.Lgs. 231/2001 è emerso che i processi sensibili allo stato riguardano principalmente:

- 5.1 le relazioni con la P.A.;
- 5.2 i reati societari e corruzione tra privati;
- 5.3 i reati 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;
- 5.4. i reati ambientali;
- 5.5. impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

Il rischio relativo alle altre fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

5.1. I PROCESSI SENSIBILI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

5.1.1. Principi generali

Tutte le operazioni sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice di Condotta e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

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

- conoscibilità all'interno della Società (ed eventualmente anche nei confronti delle altre Società del Gruppo);
- chiara e formale delimitazione di ruoli e funzioni;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne sono generalmente caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguatezza del livello di formalizzazione.

Inoltre, i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna non devono essere basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

5.1.2. Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “sicurezza” ai fini della prevenzione dei reati.

Si intende per “delega” quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una “procura generale” di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “delega”.

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

- è responsabilità dell’Organo Amministrativo accertarsi che tutti i propri collaboratori, che rappresentano la Società anche in modo informale verso la Pubblica Amministrazione, siano dotati di idonei poteri di rappresentanza legale oppure, in alternativa, di delega scritta;
- l’eventuale delega deve contenere:
 - il delegante (soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente);
 - nominativo e compiti del delegato, coerenti con la posizione ricoperta dallo stesso;
 - ambito di applicazione della delega (es. progetto, durata, prodotto, ecc.);
 - data di emissione;
 - firma del delegante.

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

- le procure generali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d’opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l’estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle operazioni sensibili da parte di funzioni diverse;
- la procura può essere conferita a persone fisiche oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell’ambito della stessa di analoghi poteri;
- una procedura deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (es. assunzione di nuove

responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento ecc.)

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

5.1.3. Principi generali di comportamento

I seguenti divieti di carattere generale si applicano sia ai dipendenti e agli organi sociali di Comer Industries (in via diretta) sia ai consulenti e ai partner in forza di apposite clausole contrattuali.

È fatto divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente sezione.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- effettuare elargizioni in danaro a pubblici funzionari italiani o stranieri;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi regalia a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'Azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o la brand image del Gruppo. I regali offerti (salvo quelli di modico valore) devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto;
- effettuare prestazioni in favore dei consulenti, e dei partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

5.1.4. Procedure specifiche generalmente applicabili

Ai fini dell'attuazione delle regole e divieti elencati nei precedenti paragrafi devono rispettarsi le procedure qui di seguito descritte, oltre alle regole e principi generali contenuti nel presente Modello. Tali regole qui di seguito descritte, devono essere rispettate sia nell'esplicazione dell'attività di Comer Industries in territorio italiano, sia all'estero:

- ai dipendenti, organi sociali, consulenti e partner che materialmente intrattengono rapporti con la P.A. per conto di Comer Industries deve essere formalmente conferito potere in tal senso da Comer Industries (con apposita delega per i dipendenti e gli organi sociali ovvero nel relativo contratto di service o di consulenza o di partnership per gli altri soggetti indicati). Ove sia necessaria, sarà rilasciata ai soggetti predetti specifica procura scritta che rispetti tutti i criteri elencati al precedente punto 5.1.2., eccezion fatta per i rappresentanti legali;
- l'Organismo di Vigilanza deve essere informato con apposita scheda di evidenza, di qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la P.A.;
- i contratti tra Comer Industries e i consulenti e partner devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini, e rispettare quanto indicato ai successivi punti;
- i contratti con consulenti e partner devono contenere clausole standard, definite dalla funzione legale, al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001; Comer Industries metterà a disposizione di essi copie del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- nei contratti e/o rinnovi contrattuali con i consulenti e con i partner deve essere contenuta apposita clausola con cui i medesimi dichiarino di essere a conoscenza del Codice di Condotta e del Modello adottati da Comer Industries e delle loro implicazioni per la Società, di accettarli e di impegnarsi a rispettarli e di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati del Modello di Comer Industries e nel D.Lgs. 231/2001 (o se lo fossero stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della Società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership);
- nei contratti con i consulenti e con i partner deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Modello e/o al Codice di Condotta (es. clausole risolutive espresse, penali);
- in generale nessun pagamento può essere effettuato in contanti e, nel caso di deroga, gli stessi pagamenti dovranno essere opportunamente autorizzati e segnalati all'Organismo di Vigilanza. In ogni caso i pagamenti devono essere effettuati nell'ambito di apposite procedure amministrative che ne documentino la tracciabilità e la natura della spesa;
- le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere predisposto un apposito rendiconto sull'effettiva utilizzazione dei fondi ottenuti;

- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie;
- alle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative al D.Lgs 81 del 2008 e successive modifiche, verifiche tributarie, INPS, INAIL, ecc.) devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati. Di tutto il procedimento ispettivo devono essere redatti e conservati gli appositi verbali nonché specifiche schede di evidenza. Nel caso le schede di evidenza, redatte dai responsabili di funzione, evidenziassero criticità, l'Organismo di Vigilanza ne deve essere informato senza indugio;
- con riferimento alla gestione finanziaria, la Società attua specifici controlli procedurali e cura con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell'Azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale. Tali controlli (ad es. l'attività di frequente riconciliazione dei dati contabili e bancari, la supervisione, la separazione dei compiti, la contrapposizione delle funzioni, in particolare quella acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela o più specifiche già in essere nella Società per lo svolgimento di attività connesse ai processi sensibili.

5.2. I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI SOCIETARI

5.2.1. Principi generali

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, a quelle indicate ai successivi paragrafi 5.2.2. e 5.2.3, gli Organismi sociali di Comer Industries (e i dipendenti e consulenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) devono in generale conoscere e rispettare i principi ispiratori indicati al paragrafo 2.3 del Modello.

5.2.2. Principi generali di comportamento

La presente Sezione prevede l'espresso divieto a carico degli Organi sociali di Comer Industries (e dei dipendenti e consulenti nella misura necessaria alla funzione degli stessi) di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di cui all'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001;
- violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente sezione.

È previsto, conseguentemente, l'espesso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e delle sue controllate;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di controllo da queste esercitate.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare,

con riferimento al precedente punto 1:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e delle sue controllate;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e delle sue controllate;

con riferimento al precedente punto 2:

- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società o di Società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento di capitale sociale;

con riferimento al precedente punto 3:

- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque

ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio Sindacale o della Società di revisione;

- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;

con riferimento al precedente punto 4:

- omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le segnalazioni periodiche previste dalle leggi e dalla normativa applicabile nei confronti delle autorità di vigilanza cui è soggetta l'attività aziendale, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificatamente richiesti dalle predette autorità;
- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società;
- tenere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

5.2.3. Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate nei precedenti paragrafi, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nel presente Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli processi sensibili.

*Predisposizione delle comunicazioni ai soci e/o terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società
(bilancio d'esercizio, bilancio consolidato corredati dalle relative relazioni di legge ecc.)*

I suddetti documenti devono essere redatti in base alle specifiche procedure aziendali in essere che:

- determinino con chiarezza e completezza i dati e le notizie che ciascuna funzione deve fornire, i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro consegna alle funzioni responsabili;
- prevedano criteri e modalità per l'elaborazione dei dati del bilancio consolidato e la trasmissione degli stessi da parte delle Società rientranti nel perimetro di consolidamento;
- prevedano la trasmissione di dati e informazioni alla funzione responsabile attraverso un sistema (anche informatico) che consenta la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema.

Nei rapporti tra Comer Industries e la Società di Revisione contabile sono adottati i seguenti presidi:

- rispetto della normativa vigente per le società quotate in Borsa, in particolare per quanto riguarda il conferimento e la revoca dell'incarico nonché di incompatibilità (artt. 159 e 160 D.Lgs. 58 / 1998);
- gli incarichi di consulenza, aventi a oggetto attività diversa dalla revisione e organizzazione contabile (dove per organizzazione contabile si intendono servizi comunque diversi da quelli citati come vincolo di incompatibilità sancito all'art. 160 comma 1 ter), non possono essere attribuiti alla Società di Revisione, o alle società o entità professionali facenti parte dei medesimi network. Eventuali deroghe dovranno tempestivamente essere comunicate all'Organismo di Vigilanza il quale informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per avallare, previa formulazione di un parere motivato, l'assegnazione dell'incarico.

Altre regole finalizzate alla prevenzione dei reati societari in genere e relazioni con il Collegio Sindacale

A fianco delle regole sopracitate, si dispone l'attuazione dei seguenti presidi integrativi:

- previsione di riunioni periodiche tra il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza per verificare l'osservanza della disciplina in tema di normativa societaria e Corporate Governance;
- trasmissione ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, con congruo anticipo, di tutti i documenti relativi agli argomenti posti all'ordine del giorno delle riunioni dell'Assemblea o del Consiglio di Amministrazione;
- formalizzazione e/o aggiornamento di regolamenti interni e procedure aventi ad oggetto l'osservanza della normativa societaria.

5.2.4. I processi sensibili nell'ambito della corruzione tra privati

5.2.4.1. Principi generali

Con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012, in vigore a partire dal 28/11/2012, è stato introdotto nel D. Lgs. 231/01 il reato di "corruzione tra privati".

In particolare, la Legge ha apportato alcune integrazioni al c.d. "catalogo dei reati presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti, ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e, più precisamente:

- all'art. 25, comma 3, viene inserito il richiamo al nuovo art. 319-quater codice penale;

- all'art. 25-ter, comma 1, viene aggiunta la lettera s-bis), che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati, nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 codice civile.

I nuovi reati introdotti nel D. Lgs. 231/2001 sono, dunque:

- Art. 319-quater c.p., "induzione indebita a dare o promettere utilità": "1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni. 2. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni".
- Art. 2635 c.c., "corruzione tra privati": "1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla Società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. 2. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. 3. Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste. 4. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. 5. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi".

In relazione alla nuova fattispecie di reato sopra descritta, costituiscono "attività e situazioni sensibili a rischio reato" della Società:

- acquisizione nuova clientela /nuove forniture;
- consolidamento della clientela già acquisita (rinnovo contrattuale);
- atti di concorrenza sleale;
- gestione e selezione fornitori;
- assunzione e selezione personale.

E in particolare, a titolo esemplificativo, le seguenti attività:

- la predisposizione di bandi di gara/partecipazione a procedure competitive finalizzate alla negoziazione o stipula di contratti attivi, cioè in grado di generare un ricavo per la Società;
- la negoziazione, stipula e gestione di contratti attivi con società, consorzi, fondazioni associazioni e altri enti privati, anche privi di personalità giuridica, che svolgono

- attività professionale e di impresa;
- gestione delle attività di trading su commodity finanziario o fisico: selezione delle controparti e dei prodotti, gestione dei deal, stipula dei contratti;
- gestione dei rapporti con società, consorzi, fondazioni associazioni e altri enti privati, anche privi di personalità giuridica, che svolgono attività professionale e di impresa, dal cui mancato svolgimento possa derivare un vantaggio per la Società o per le quali la stessa possa avere un interesse (per esempio, analisti finanziari, mass media, agenzie di rating, organismi di certificazione e di valutazione di conformità, ecc.);
- selezione dei fornitori di beni e servizi, negoziazione e stipula dei relativi contratti;
- gestione di contratti per l'acquisto di beni e servizi;
- selezione, assunzione e gestione amministrativa del personale;
- approvvigionamento di beni, lavori e servizi.

Come esempi di dettaglio, può menzionarsi la corresponsione di una somma di denaro o altra utilità (quale ad esempio un regalo di non modesto valore o di ospitalità oltre i criteri di ragionevolezza e di cortesia commerciale):

- 1 dal Direttore Commerciale (o suo sottoposto) al responsabile degli acquisti di una società cliente per favorire i prodotti aziendali rispetto a quelli di migliore qualità o con migliore rapporto qualità/prezzo di un concorrente;
- 2 da un soggetto aziendale all'Amministratore Delegato (o al Direttore Generale) di una società concorrente affinché questi ignori una opportunità d'affari nella quale l'impresa per cui il corruttore lavora ha un proprio interesse;
- 3 da un addetto alla Ricerca & Sviluppo al Direttore R&S di società concorrente al fine di farsi rivelare segreti industriali quali informazioni segrete o invenzioni non ancora brevettate;
- 4 dall'Amministratore Delegato di una società al sindaco di una società terza quotata per carpire in anticipo rispetto al mercato informazioni sensibili e favorirne così la acquisizione del pacchetto di controllo da parte della società di appartenenza;
- 5 da un soggetto aziendale al liquidatore di una società per favorire l'acquisto a valore inferiore al mercato di un bene della società in liquidazione o per transigere un debito a valore inferiore a quello reale;
- 6 dall'Amministratore Delegato della società controllante al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari della società controllata, affinché rilasci una attestazione di attendibilità del bilancio non conforme al vero con riferimento ad una operazione infragruppo a danno della controllata ed a vantaggio della controllante.

5.2.4.2. Procedure e misure atte a prevenire la corruzione tra privati

La presente sezione indica le procedure e le misure attuate in Comer Industries finalizzate alla prevenzione della fattispecie descritta nel precedente paragrafo, cui i soggetti destinatari, nella misura in cui possano essere coinvolti nelle attività qualificate sensibili, devono attenersi.

Con riferimento ai punti da 1 a 6 del precedente paragrafo 5.2.4.1

Nella negoziazione e stipula di contratti attivi, sono adottate e attuate procedure che nell'ambito della negoziazione e stipula di contratti attivi prevedono:

- l'iter di definizione e attuazione delle politiche commerciali;
- le modalità e i parametri per la determinazione del prezzo e della congruità dello stesso rispetto ai riferimenti di mercato, tenuto conto dell'oggetto del contratto e delle quantità;
- previsioni contrattuali standardizzate in relazione alla natura e tipologia di contratto, ivi incluse previsioni contrattuali finalizzate all'osservanza di principi di controllo/regole etiche nella gestione delle attività da parte del terzo, e le attività da seguirsi in caso di eventuali scostamenti;
- l'approvazione del contratto da parte di adeguati livelli autorizzativi.

Nella gestione di contratti attivi sono adottate e attuate procedure che nell'ambito della gestione dei contratti attivi prevedono:

- in caso di contratto aperto, la verifica della coerenza dell'ordine rispetto ai parametri previsti nel contratto medesimo;
- la verifica della completezza ed accuratezza della fattura rispetto al contenuto del contratto/ordine, nonché rispetto ai beni/servizi prestati;
- ove applicabile, la verifica, anche a campione, della conformità della fatturazione alle prescrizioni di legge;
- i criteri e le modalità per l'emissione di note di debito e note di credito.

La Società definisce nel miglior modo possibile criteri trasparenti per la determinazione di un prezzo massimo di offerta per singolo prodotto o servizio, in modo da poter individuare qualsiasi anomalia. È previsto, inoltre, l'obbligo di segnalazione tempestiva ai superiori e all'Organismo di Vigilanza aziendale di operazioni di vendita superiori a un dato importo o operazioni di incasso al di sotto di minimi standard di pagamento.

Nella gestione delle operazioni di trading sono adottate e attuate procedure che in tale ambito prevedono:

- le modalità di accreditamento delle controparti finanziarie;
- la verifica della presenza della controparte nell'elenco delle controparti finanziarie accreditate;
- la definizione di limiti di rischio per le operazioni di trading;
- la definizione delle tipologie di commodity/prodotti derivati che possono essere oggetto delle transazioni e le modalità per la relativa autorizzazione;
- l'autorizzazione della transazione nel rispetto dei relativi limiti di rischio;
- lo svolgimento di una verifica successiva all'operazione.

Nei rapporti con società, consorzi, fondazioni, associazioni e altri enti privati, sono adottate e attuate procedure che nell'ambito dei rapporti con società, consorzi, fondazioni, associazioni ed altri enti privati, anche privi di personalità giuridica, che svolgono attività professionali/istituzionali o di impresa dal cui svolgimento o mancato

svolgimento possa derivare un vantaggio per la Società o per le quali la stessa possa avere un interesse prevedono:

- l'individuazione delle tipologie di rapporti e le relative modalità di gestione;
- le modalità di raccolta, verifica e approvazione della documentazione da trasmettere agli esponenti di società, consorzi, fondazioni, associazioni ed altri enti privati, anche privi di personalità giuridica, che svolgano attività professionale e di impresa per le quali l'ente abbia un interesse o dalle quali possa derivare un vantaggio, con il supporto delle funzioni competenti.

Inoltre, sono state inserite nel Codice Etico specifiche previsioni riguardanti il corretto comportamento di tutti i dipendenti coinvolti in rapporti con società concorrenti o target (ad. es. rispetto delle regole di corretta concorrenza; trasparenza e tracciabilità dei comportamenti; divieto di regalie o promesse di benefici).

In particolare:

- i collaboratori di Comer Industries sono tenuti a evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nel caso in cui si manifesti anche solo all'apparenza un conflitto di interessi, il collaboratore è tenuto a darne immediata comunicazione per iscritto, anche attraverso e-mail, al proprio responsabile e all'Organo di Vigilanza (attraverso gli appositi canali di comunicazione), e ad astenersi dalla conduzione dello specifico affare e/o processo aziendale;
- i collaboratori di Comer Industries sono tenuti, nei rapporti di affari con terzi, a un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima correttezza e integrità. Nei rapporti e relazioni commerciali e promozionali, sono proibite pratiche e comportamenti illegali, collusivi, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi, sollecitazioni dirette attraverso terzi di vantaggi personali e di carriera per sé o per gli altri, contrari alle leggi, regolamenti e standard oggettivi previsti nel Codice Etico. L'acquisizione di informazioni relative a terzi che siano di fonte pubblica o privata o mediante enti e/o organizzazioni specializzate deve essere attuata con mezzi leciti nel rispetto delle leggi vigenti. Qualora i collaboratori si trovassero nelle condizioni di ricevere informazioni riservate, essi si impegnano a gestirle con la massima riservatezza e confidenzialità al fine di evitare che Comer Industries possa essere accusata di appropriazione e utilizzo indebito di tali informazioni;
- fatta eccezione per omaggi o regalie di modico valore (per modico valore si intendano beni o servizi il cui prezzo sul mercato europeo non superi l'importo di 100,00 euro), non finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio, non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a

Comer Industries sia verso clienti che nei rapporti con i fornitori, agenti, distributori e/o dipendenti e collaboratori. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, consiglieri, sindaci o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio. Tale norma, che non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (in senso lato anche partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

I regali offerti (salvo quelli di modico valore) devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione, il quale provvede a darne preventiva comunicazione alla funzione Internal Audit di Comer Industries.

I collaboratori di Comer Industries che ricevono o erogano omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite (ovvero eccedenti il concetto di modico valore di cui sopra), sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione alla funzione Internal Audit di Comer Industries che ne valuta l'appropriatezza e provvede ad informare l'Organismo di Vigilanza e a comunicare al mittente la politica di Comer Industries in materia.

Pertanto, tutti i collaboratori di Comer Industries sono tenuti nella gestione di rapporti con professionisti e soggetti appartenenti a società terze:

- alla segnalazione tempestiva ai superiori e all'Organismo di Vigilanza aziendale di ogni richiesta di denaro o di regalia non giustificata dai normali rapporti amministrativi, ricevuta da soggetti appartenenti ad altre aziende;
- a seguire, per il conferimento di incarichi o consulenze a soggetti terzi, criteri di legalità, trasparenza, condivisione funzionale, inerenza e giustificabilità.

Viene, infatti, regolarmente posta in essere attività di formazione di base verso tutti i responsabili di funzione, particolarmente dell'area commerciale, ricerca e sviluppo, progetti speciali e dell'alta dirigenza, affinché conoscano le principali nozioni in tema di reato di corruzione privata (in particolare norme di legge, sanzioni, fattispecie a rischio reato).

È stata, inoltre, istituita e attuata una procedura per il controllo dei flussi finanziari e la tracciabilità dei pagamenti.

È stata istituita e attuata una procedura che garantisce il rispetto dei criteri di legalità, trasparenza, condivisione funzionale e giustificabilità nel:

- regolare la gestione della proprietà industriale e intellettuale e di un protocollo volto a regolare la acquisizione alla Società di invenzioni o soluzioni innovative individuate o sviluppate da soggetti terzi;
- disciplinare il rapporto con soggetti appartenenti a società concorrenti, clienti o target.

Con riferimento al punto 7 del precedente paragrafo 5.2.4.1

Le procedure di selezione e assunzione del personale implementate in Comer Industries vengono seguite pedissequamente, dai colloqui alla fase pre-assuntiva, fino al momento dell'assunzione. Sull'assunzione e sulla progressione di carriera esiste, inoltre, un doppio controllo.

In particolare, sono adottate e attuate procedure che nell'ambito della selezione, assunzione e gestione amministrativa del personale prevedono:

- un processo di pianificazione delle risorse da assumere che tenga conto del fabbisogno;
- l'individuazione dei requisiti minimi necessari (profilo) per ricoprire il ruolo e il relativo livello di retribuzione nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e in coerenza con le tabelle retributive di riferimento;
- la definizione di un processo di selezione del personale che disciplina:
 - la ricerca di una pluralità di candidature in funzione della complessità del ruolo da ricoprire;
 - la gestione dei conflitti di interesse tra il selezionatore e il candidato;
 - la verifica, attraverso diverse fasi di screening, della coerenza delle candidature con il profilo definito;
 - lo svolgimento di verifiche pre-assuntive, finalizzate a prevenire l'insorgere di situazioni pregiudizievoli che esponano la Società al rischio di commissione di reati presupposto in tema di responsabilità dell'ente (con particolare attenzione all'esistenza di procedimenti penali/carichi pendenti, di conflitto di interesse/relazioni tali da interferire con le funzioni di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio chiamati a operare in relazione ad attività per le quali la Società ha un interesse concreto così come con rappresentanti di vertice di società, consorzi, fondazioni, associazioni e altri enti privati, anche privi di personalità giuridica, che svolgono attività professionale e di impresa che abbiano un particolare rilievo ai fini aziendali);
 - la definizione di eventuali circostanze ostative nonché delle diverse circostanze che si pongono solo come punto di attenzione all'assunzione a seguito del completamento delle verifiche pre-assuntive;
 - l'autorizzazione all'assunzione da parte di adeguati livelli;
 - le modalità di apertura e di gestione dell'anagrafica dipendenti;
 - sistemi, anche automatizzati, che garantiscano la tracciabilità della rilevazione delle presenze in accordo con le previsioni di legge applicabili;
 - la verifica della correttezza delle retribuzioni erogate.

È previsto, inoltre nel Codice Etico di Comer Industries l'impegno a non favorire in alcun modo candidati segnalati da soggetti terzi, e in particolar modo, facenti parte delle Pubbliche Amministrazioni, ovvero clienti della Società.

In caso di segnalazioni di candidati ai responsabili di funzioni, ovvero ai dipendenti da parte di soggetti membri delle Pubbliche Amministrazioni, sarà data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza il quale provvederà agli accertamenti che riterrà più opportuni.

Con riferimento al punto 8 del precedente paragrafo 5.2.4.1

Per quanto concerne l'area di approvvigionamento beni, lavori e servizi, la Società è dotata di procedure di controllo molto rigorose, e viene fatto uno screening circa le qualità oggettive di ciascun fornitore, che vengono qualificati tramite apposite check list, con assegnazione di punteggio finale.

I fornitori sono tutti fornitori qualificati, oltre che continuativi, e infatti, la Società dispone di una vendor list "blindata".

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Comer Industries, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e imparzialità, alla correttezza e alla trasparenza.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse e accettate pressioni indebite, tali da favorire un fornitore piuttosto che un altro e minare la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella Società per quanto riguarda la trasparenza e il rigore nell'applicazione della legge e delle procedure aziendali.

I costi dei prodotti sono standard e rientrano nei budget di spesa messi a disposizione dalla Società. Vi sono, infatti, soggetti che dispongono di procure d'acquisto, e ogni soggetto procuratore ha un limite di spesa e la responsabilità del singolo acquisto effettuato.

Per quanto riguarda acquisti di prodotti e/o servizi non ricorrenti o di rilevante importo, ovvero di beni non valutati in sede di budget (extra-budget), ottenere e conservare nei propri archivi, almeno 3 offerte ricevute da diversi fornitori non legati tra loro da rapporti di controllo, collegamento, e/o stessa direzione e coordinamento e valutare le stesse in base a:

- qualità;
- affidabilità;
- servizio;
- prezzo;
- altri fattori rilevanti.

Le procedure adottate in Comer Industries prevedono quindi:

- criteri e modalità di assegnazione del contratto;
- modalità e criteri per la predisposizione e l'approvazione del bando di gara, nonché per la definizione e approvazione di short vendor list;
- un modello di valutazione delle offerte (tecniche/economiche) informato alla trasparenza e a criteri il più possibile oggettivi;
- previsioni contrattuali standardizzate in relazione a natura e tipologie di contratto, contemplando clausole contrattuali finalizzate all'osservanza di principi di controllo nella gestione delle attività da parte del terzo e le attività da seguirsi nel caso di eventuali scostamenti.

5.3 I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI 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.

5.3.1 Principi generali

La presente sezione è destinata a disciplinare i comportamenti posti in essere dai seguenti soggetti:

- datore di lavoro e dirigenti;
- preposti;
- lavoratori;
- progettisti;
- fabbricanti, fornitori e installatori;
- medico competente;
- appaltatori.

Obiettivo della presente sezione è che tali destinatari, nella misura in cui possano essere coinvolti nello svolgimento di attività a rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui all'art. 25 – septies del D.Lgs. 231/2001, pur tenendo conto della diversa posizione di ciascuno dei soggetti stessi nei confronti della Società e, quindi, della diversità dei loro obblighi come specificati nel Modello.

In particolare la presente sezione ha la funzione di:

- fornire un elenco dei principi generali e dei principi procedurali specifici che i destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti ad attenersi ai fini:
 - di una corretta applicazione del Modello, degli standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - di adempiere agli obblighi relativi alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - di adempiere agli obblighi relativi alle attività di natura organizzativa quali gestione delle emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - di adempiere agli obblighi relativi all'attività di sorveglianza sanitaria;
 - di adempiere agli obblighi relativi alle attività di formazione e informazione dei lavoratori;
 - di adempiere agli obblighi relativi alle attività di vigilanza con riferimento alle procedure e alle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - di adempiere agli obblighi relativi all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

- di adempiere agli obblighi relativi alle verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo monitoraggio e verifica previste. A tal proposito, si rileva che, stante la specificità della materia, l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle sue attività dovrà, necessariamente, avvalersi di personale specializzato anche al fine di mantenere e integrare il requisito di professionalità richiesto al suo ruolo dalla norma.

In particolare, nell'espletamento di tali attività è espressamente vietato ai destinatari di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie dei reati considerati.

5.3.2 Principi generali aziendali e misure preventive

La presente sezione indica i principi generali finalizzati alla prevenzione dei reati 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.

Al fine di consentire l'attuazione dei principi finalizzati alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori così come individuati nel D. Lgs. 81/2008 ed in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 e 26 del D. Lgs. 81/2008 si prevede quanto segue.

5.3.2.1 Requisiti legali e altri requisiti

La Società deve stabilire, implementare e mantenere aggiornata una procedura per identificare e accedere alla legislazione vigente o ad altre prescrizioni relative alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, in modo da garantire che le prescrizioni legali siano prese in considerazione.

La Società deve inoltre comunicare le informazioni di tipo legislativo in materia di salute o sicurezza sul lavoro alle persone che lavorano sotto il controllo della Società stessa.

5.3.2.2 Procedure/disposizioni

- la Società deve emettere procedure/disposizioni volte a definire in modo formale il criterio di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- la Società deve emettere procedure/disposizioni volte a definire in modo formale i compiti e le responsabilità in materia di sicurezza;
- la Società deve emettere procedure/disposizioni volte a definire in modo formale la programmazione della prevenzione, mirata a un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'Azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- la Società deve emettere procedure/disposizioni volte a verificare il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nell'assegnazione dei posti

di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e della produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

- la Società deve emettere procedure/disposizioni volte alla riduzione dei rischi alla fonte, alla sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso, la limitazione al minimo dei lavoratori che sono o possono essere esposti al rischio, la limitazione dell'utilizzo degli agenti chimici, fisici o biologici sull'ambiente di lavoro e dare priorità a misure di prevenzione collettive rispetto alle misure di prevenzione individuali;
- la Società deve adottare una procedura/disposizione interna di organizzazione degli accertamenti sanitari previsti e periodici, ai fini di garantire l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altre mansioni;
- la Società deve adottare una procedura/disposizione interna per la gestione dell'informazione e della formazione adeguate per i lavoratori, per i dirigenti, per i preposti e per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (di seguito RLS); tali procedure/disposizioni comprendono anche l'istruzione adeguata ai lavoratori oltre che la partecipazione e la consultazione dei lavoratori stessi e degli RLS;
- la Società deve adottare una procedura/disposizione interna per la gestione delle emergenze in caso di infortunio e primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione e di pericolo grave ed immediato;
- la Società deve adottare una procedura /disposizione interna per regolamentare le manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza e all'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la Società deve adottare procedure/disposizioni per la gestione amministrativa delle pratiche di infortunio e delle malattie professionali.

5.3.2.3 Obiettivi e programmi

La Società deve stabilire, attuare e mantenere attivi degli obiettivi documentati misurabili, per quanto possibile, e coerenti con la propria politica interna in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con i rischi riscontrati, con le prescrizioni legali cogenti e con altre prescrizioni eventualmente sottoscritte.

Al fine di raggiungere gli obiettivi che si è prefissata, la Società deve stabilire e mantenere aggiornati programmi con l'indicazione delle responsabilità e delle autorità per il raggiungimento degli obiettivi ed i mezzi e i tempi attraverso i quali gli obiettivi devono essere raggiunti.

La Società deve riesaminare ad intervalli regolari tali programmi e modificarli, se necessario, al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati.

5.3.2.4 Requisiti e competenze: risorse, ruoli, responsabilità, deleghe e autorità

Tutte le funzioni della Società che hanno responsabilità gestionali devono dimostrare il loro impegno al miglioramento continuo delle prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Funzione chiave in materia di salute e sicurezza sul lavoro è quella del datore di lavoro per cui sussistono i seguenti compiti non delegabili ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 81/2008:

- il datore di lavoro, inderogabilmente, deve designare e nominare formalmente il responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (di seguito RSPP);
- il datore di lavoro, inderogabilmente, deve provvedere alla valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione di uno specifico documento: tale documento, denominato Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito DVR, redatto seguendo quanto prescritto all'art. 28 del D. Lgs. 81/2008) deve contenere:
 - l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente;
 - una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, identificando i criteri di valutazione adottati;
 - l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento;
 - l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati in base ai risultati della valutazione condotta;
 - il programma delle misure ritenute opportune per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza;
 - l'individuazione delle procedure per attuare le misure da realizzare, nonché i ruoli dell'organizzazione, in possesso di adeguate competenze e poteri, che devono provvedere all'implementazione di tali misure.

Il datore di lavoro e il dirigente

Il datore di lavoro è, per definizione, il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Il dirigente è la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (a tal proposito si faccia riferimento per tali definizioni all'art. 2 del D. Lgs. 81/2008).

Il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le attività secondo le attribuzioni e competenze a essi conferite, devono:

- nominare il medico competente e designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, fornendo ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP e il medico competente; prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone

- che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
 - richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
 - adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
 - informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
 - adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento previsti dalla legislazione vigente in materia di sicurezza (in particolare artt. 36 e 37 del D. Lgs. 81/2008);
 - astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
 - consentire ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
 - consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro; elaborare il documento di valutazione di rischio da interferenza (di seguito DUVRI: si faccia inoltre riferimento a tal proposito al paragrafo "Le ditte appaltatrici e i contratti d'appalto");
 - in caso di affidamento di lavori a imprese appaltatrici o lavoratori autonomi all'interno della propria Azienda o di una singola unità produttiva e consegnarne tempestivamente copia ai RLS su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione;
 - prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
 - comunicare all'INAIL o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici, informativi e assicurativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro come previsto dalla legislazione vigente;
 - consultare il RLS in riferimento a quanto riportato anche nell'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
 - adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo quanto riportato nell'art. 43 del D. Lgs. 81/2008. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'Azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti;
 - nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica del Servizio Prevenzione e Protezione (di seguito SPP);
 - aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e

- produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei RLS;
 - vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente l'adeguata formazione informazioni in merito a:

- la natura dei rischi;
- l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati relativi agli infortuni e quelli relativi alle malattie professionali;
- gli eventuali provvedimenti adottati dagli Organi di Vigilanza.

Il Preposto

Il Preposto, cioè la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa, deve:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni e alle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dalla legislazione vigente (in particolare si faccia riferimento al D. Lgs. 81/2008 art. 37).

Il lavoratore

Il lavoratore è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549 e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento, l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione, il volontario. A carattere generale, ogni lavoratore così definito deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Nello specifico il lavoratore deve:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni, le procedure e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza e di dispositivi di protezione individuali nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze, responsabilità e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro; sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Il progettista

Il progettista dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti incaricato deve rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e deve scegliere attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Il fabbricante, il fornitore e l'installatore

È espressamente vietata la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali e impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

Gli installatori e i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni e ai manuali forniti dai rispettivi fabbricanti.

Il medico competente

Il medico competente è un medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D. Lgs. 81/2008, che collabora, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti previsti dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nello specifico, il medico competente deve:

- collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;
- programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari (si faccia riferimento all'art. 41 del D. Lgs. 81/2008) definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, concordando con il datore di lavoro il luogo di custodia;
- consegnare al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, con salvaguardia del segreto professionale;
- consegnare al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la

- documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni riguardo la necessità di conservazione;
- inviare all'ISPEL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal D. Lgs. 81/2008, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti;
 - fornire informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe al RLS;
 - informare ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
 - comunicare per iscritto, in occasione delle riunioni del servizio prevenzione e protezione, al datore di lavoro, al RSPP, ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
 - visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel DVR;
 - partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
 - comunicare, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 del D. Lgs. 81/2008 al Ministero della Salute entro il termine di sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

Le ditte appaltatrici e i contratti d'appalto

Nel caso in cui i lavori siano affidati a imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria Azienda o di una singola unità produttiva, il datore di lavoro deve:

- acquisire il certificato di iscrizione alla Camera di Commercio, industria ed Artigianato;
- acquisire l'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale (si faccia riferimento a tal proposito al DPR 445/2000, art. 47);
- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e protezione adottate in relazione alle proprie attività.

Nel caso di affidamento di lavori in appalto, il datore di lavoro committente, l'appaltatore e l'eventuale subappaltatore devono:

- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul

- lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinare gli interventi di prevenzione e protezione dei rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori delle diverse imprese coinvolte.

A tal proposito, il datore di lavoro committente deve elaborare il DUVRI che viene allegato al contratto di appalto o di opera: tale contratto di appalto o di opera viene redatto ai sensi della normativa vigente (si faccia in particolare riferimento all'art. 26, comma 5 del D. Lgs. 81/2008).

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

5.3.2.5 Competenza, addestramento e consapevolezza

La Società deve identificare, in relazione ai propri rischi, le necessità formative e deve provvedere alla formazione o intraprendere azioni per soddisfare tali necessità riscontrate: la Società deve infatti assicurare che qualsiasi persona operante sotto il controllo della Società stessa abbia acquisito la competenza necessaria mediante appropriata istruzione, formazione o esperienza.

A tal proposito, la Società deve stabilire una o più procedure (che prendano in considerazione i diversi livelli di responsabilità, abilità, competenze linguistiche e istruzione oltre che dei rischi evidenziati nel DVR) per garantire che i lavoratori siano consapevoli delle possibili conseguenze delle loro attività sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, delle loro capacità, dei ruoli e responsabilità e delle conseguenze potenziali di scostamento rispetto alle procedure specificate.

Informazione

La Società deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione (facilmente comprensibile e che possa consentire di acquisire le relative conoscenze a tutti i lavoratori, compresi quelli stranieri) sui rischi connessi all'attività dell'impresa, sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro e sui nominativi dei lavoratori incaricati del primo soccorso e della prevenzioni incendi, dell'RSPP, del RLS e del Medico competente.

L'informazione di cui sopra è inoltre correlata dei seguenti argomenti:

- presentazione dei rischi specifici legati all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia (istruzioni o procedure specifiche);
- pericoli connessi all'utilizzo di eventuali sostanze e preparati pericolosi;
- misure e attività di prevenzione e protezione.

La Società deve dare evidenza di aver erogato tale informazione a tutti i dipendenti.

Formazione

La Società deve assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza e ai rischi specifici riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'Azienda.

Tale formazione deve avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Inoltre la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

La Società è tenuta ad erogare la formazione di eventuali figure con particolari responsabilità in base alla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza e deve provvedere a registrare su apposito registro o scheda del dipendente l'avvenuta formazione di tutti i lavoratori.

Addestramento

La Società deve effettuare l'addestramento attraverso persone esperte e sul luogo di lavoro, prendendo in considerazione i diversi livelli di responsabilità, abilità, competenze linguistiche e di istruzione oltre che ai rischi presenti.

La Società deve dare evidenza di aver erogato l'addestramento ai lavoratori interessati.

5.3.2.6 Comunicazione, partecipazione e consultazione

La Società deve stabilire e mantenere attiva una procedura per assicurare:

- la comunicazione interna tra i vari livelli e funzioni dell'organizzazione;
- la comunicazione con i fornitori e i visitatori che accedono al posto di lavoro;
- la risposta a eventuali richieste pertinenti provenienti da parti interessate esterne.

La Società deve inoltre implementare delle procedure per assicurare la partecipazione dei lavoratori in relazione al loro coinvolgimento nell'identificazione dei pericoli nella valutazione dei rischi e nella definizione dei controlli, nel valutare gli incidenti e comunque relativamente ad aspetti legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

La Società deve inoltre consultare i fornitori nel caso ci siano modifiche tali da avere un impatto sugli aspetti legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Riunioni periodiche

La Società, anche tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, deve indire almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il RSPP, il medico competente, il RLS.

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- il DVR;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali, obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La riunione deve essere indetta anche in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

5.3.2.7 Documentazione e registrazioni

La Società deve controllare i documenti e le registrazioni relative agli aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: a tal proposito deve implementare una o più procedure per approvare i documenti, per verificarne l'adeguatezza ai requisiti cogenti prima della loro distribuzione, per revisionare ed aggiornare, se necessario, i documenti distribuiti, per assicurare che i documenti e le registrazioni siano leggibili e prontamente identificabili oltre che disponibili nelle varie postazioni di lavoro e per assicurare che anche i documenti di origine esterna siano controllati e identificati.

La Società, nella documentazione da controllare, deve comprendere:

- i documenti, comprese le registrazioni e i registri, richiesti dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e quelli richiesti nelle proprie procedure o istruzioni interne;
- i documenti, comprese le registrazioni, che si ritengono necessari per assicurare l'efficace pianificazione, operatività e controllo dei processi correlati alla gestione dei rischi, oltre che della propria politica e dei propri obiettivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutte le registrazioni devono essere e rimanere leggibili, identificabili e rintracciabili, secondo le modalità definite.

5.3.2.8 Valutazione della conformità e indagine degli incidenti

La Società deve stabilire una metodologia per valutare periodicamente la conformità dei requisiti legali applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro oltre che di altri requisiti applicabili a cui ha aderito: tali valutazioni periodiche devono essere registrate.

La Società deve inoltre provvedere ad analizzare gli incidenti in modo da:

- determinare eventuali deficienze
- identificare la necessità di azioni correttive, opportunità di azioni preventive o altre azioni di miglioramento.

I risultati di tali analisi devono essere comunicati alle parti interessate.

Per valutare la conformità di quanto adottato, la Società deve avvalersi di verifiche ispettive interne (audit interni). La selezione dei valutatori (auditor) e la conduzione della verifica deve assicurare obiettività e imparzialità del processo di audit.

5.3.3 Riesame della Direzione

L'alta Direzione della Società, a intervalli pianificati, deve riesaminare il proprio sistema di gestione degli aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro al fine di assicurare la sua continua adeguatezza ed efficacia, verificando le opportunità di miglioramento e le necessità di cambiamento.

Durante gli incontri di riesame, la Società deve considerare:

- i risultati delle verifiche interne e la valutazione della conformità ai requisiti legali e altri requisiti applicabili;
- i risultati della comunicazione, partecipazione e consultazione;
- il grado di raggiungimento dei propri obiettivi;
- lo stato dell'indagine di incidenti e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive o preventive, azioni derivanti da precedenti riesami, azioni di miglioramento);

- le condizioni di cambiamento, compresi sviluppi di prescrizioni legali o di altro tipo.

Tali riesami devono essere opportunamente documentati e i verbali devono essere conservati, in modo da rendere disponibili per la comunicazione e la consultazione gli output quali le prestazioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i propri obiettivi, le risorse ed altri elementi pertinenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

5.4 I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI AMBIENTALI

5.4.1. Principi generali

Il 16 agosto 2011 è entrato in vigore il D.lgs 121/2011 che, aggiungendo l'articolo 25-undecies al D.lgs 231/2001, ha attratto nell'orbita della responsabilità amministrativa dipendente da reato di cui al D.lgs 231/2001, anche i reati ambientali contemplati dal "Codice ambientale" (D.lgs 152/2006) con riferimento ad aria, acqua, rifiuti e bonifiche.

Di nuovo conio sono gli articoli 727-bis e 733-bis, Codice penale per i crimini contro animali e vegetali selvatici protetti, che ora rientrano nel novero del D.lgs 231/2001 unitamente a quelli previsti dalla legge 150/1992 (sul commercio di animali pericolosi), dalla legge sulla tutela dell'ozono stratosferico (549/1993) e dal D.lgs 202/2007 sull'inquinamento derivante dalle navi. Le nuove sanzioni si applicano sia ai reati ambientali commessi dal 16 agosto 2011, ma anche a quelli permanenti se la permanenza, pur essendo iniziata prima di tale data, si è protratta in seguito.

Il reato si configura come un evento riconducibile ad un "deficit organizzativo" dell'ente. Quindi, anche sui sistemi ambientali entra in gioco la responsabilità diretta delle aziende che si aggiunge, a quella della persona fisica che materialmente ha commesso un determinato reato.

Comer Industries, come da Codice Etico e di Condotta adottato, si impegna a salvaguardare l'ambiente quale bene primario. In particolare, in Comer Industries, tutte le unità operative adottano un sistema di gestione della qualità sicurezza e ambiente conforme alla norma UNI EN ISO 9001, e sono state avviate le procedure per estendere la certificazione ambientale UNI EN ISO 14001.

Come Industries, ritenendo imprescindibile l'esigenza di tutela ambientale a beneficio della collettività e delle generazioni future, adotta le misure più idonee a preservare l'ambiente stesso, promuovendo e programmando lo sviluppo delle attività in coerenza con tale obiettivo. Comer Industries, a tal fine, si impegna a minimizzare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nel rispetto tanto della normativa vigente, quanto dei progressi della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

5.4.2. Aree a rischio reato e controlli preventivi

In relazione alle seguenti attività a rischio (Art. 727, 733 bis c.p.; art. 137, 279 cod. Ambiente):

- gestione degli scarichi idrici;
- gestione delle emissioni atmosferiche;

- costruzione, gestione e manutenzione di infrastrutture in relazione a possibili impatti sulle biodiversità

vengono posti in essere i seguenti controlli preventivi.

Identificazione e valutazione di:

- aspetti ambientali in funzione dei beni prodotti, dei servizi resi e delle attività svolte in condizioni operative normali, anomale, in condizioni di avviamento e di fermata e in situazioni di emergenza e di incidenti;
- significatività in relazione agli impatti ambientali diretti e indiretti correlati, anche sulla base del contesto territoriale di riferimento, nel rispetto della normativa vigente e dei relativi provvedimenti autorizzativi;
- misure di prevenzione, protezione e mitigazione degli impatti ambientali conseguenti alla valutazione di significatività degli aspetti ambientali;
- disciplina delle attività di ottenimento, modifica e rinnovo delle autorizzazioni ambientali, affinché siano svolte in osservanza delle prescrizioni normative vigenti.

Dovrebbero prevedersi modalità di monitoraggio della necessità di richiesta di una nuova autorizzazione o di modifica/rinnovo di autorizzazioni preesistenti.

Misura e monitoraggio delle prestazioni ambientali, definendo ruoli, responsabilità, modalità e criteri per l'esecuzione delle attività di:

- identificazione e aggiornamento dei punti di scarico/emissione e dei punti di campionamento;
- definizione dei programmi dei campionamenti e delle analisi degli scarichi/emissioni in linea con quanto previsto dalle prescrizioni autorizzative e dalla normativa vigente;
- monitoraggio dei dati riguardanti gli scarichi/emissioni, ivi compresi i certificati analitici e i campionamenti effettuati.

Trattamento dei superamenti dei valori limite autorizzati e azioni correttive, al fine di realizzare:

- investigazione interna dei superamenti rilevati dalle determinazioni analitiche effettuate su scarichi/emissioni;
- risoluzione dei superamenti rilevati dalle determinazioni analitiche effettuate su scarichi o emissioni.

In relazione alle seguenti attività a rischio (Art. 727 bis, 733 bis c.p.; art. 257 cod. ambiente).

- tutte le attività che si inseriscono nel ciclo di vita di un impianto in relazione al quale insistano obblighi in materia ambientale, cioè:
 - acquisizione;

- esercizio;
- dismissione;

vengono posti in essere i seguenti controlli preventivi.

Disciplina delle attività di manutenzione e ispezione degli impianti lungo tutto il loro ciclo di vita, definendo:

- ruoli, responsabilità e modalità di gestione degli impianti;
- periodiche verifiche di adeguatezza, integrità e regolarità degli impianti;
- pianificazione, compimento e verifica delle attività di ispezione e manutenzione mediante personale esperto e qualificato.

Adozione e attuazione di uno strumento organizzativo che:

- regoli la scelta e lo svolgimento dei rapporti con fornitori o appaltatori, imponendo di tenere conto dei requisiti morali e tecnico-professionali degli appaltatori, comprese le necessarie autorizzazioni previste dalla normativa;
- imponga di verificare la corrispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza;
- definisca modalità di inserimento di clausole contrattuali relative al rispetto della normativa ambientale rilevante nell'esecuzione del singolo contratto di fornitura o appalto.

In relazione alle seguenti attività a rischio:

- gestione degli adempimenti e delle attività connessi alla bonifica, a seguito di un evento che sia potenzialmente in grado di contaminare il suolo, il sottosuolo, le acque superficiali o le acque sotterranee.

vengono posti in essere i seguenti controlli preventivi.

Adozione e attuazione di uno strumento normativo e organizzativo che definisca ruoli, responsabilità, modalità e criteri per la gestione delle attività finalizzate alla bonifica dei siti contaminati e che preveda, a seguito di un evento potenzialmente in grado di contaminare il suolo, il sottosuolo le acque superficiali e/o le acque sotterranee:

- la comunicazione da effettuarsi alle autorità competenti al verificarsi di un evento potenzialmente in grado di contaminare o all'atto di contaminazione del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e/o delle acque sotterranee, in linea con le modalità e tempistiche previste dalla normativa vigente;
- l'identificazione di elementi di potenziale contaminazione (attuale o storica) ai fini della valutazione di avviamento delle necessarie attività di messa in sicurezza e di bonifica;
- il monitoraggio delle procedure operative ed amministrative nel rispetto delle

- modalità e delle tempistiche previste dalla normativa vigente;
- la verifica della realizzazione degli interventi di bonifica in linea con quanto previsto dal progetto di bonifica approvato;
- la predisposizione della documentazione da presentare alle autorità competenti al completamento dell'intervento, ai fini del rilascio della certificazione di avvenuta bonifica.

In relazione alle seguenti attività a rischio: (Art. 256, 258 – 260 bis cod. ambiente):

- gestione delle attività di raccolta, caratterizzazione, classificazione e deposito dei rifiuti

vengono posti in essere i seguenti controlli preventivi.

Caratterizzazione e classificazione dei rifiuti, consistente in:

- identificazione, analisi, classificazione e registrazione dei rifiuti;
- verifica, rispetto ai dati dei certificati forniti dal laboratorio di analisi dei rifiuti, della corretta classificazione del rifiuto riportata nella documentazione prevista per la movimentazione dei rifiuti dalla normativa vigente.

Deposito temporaneo di rifiuti, prevedendo:

- la definizione dei criteri per la scelta/realizzazione delle aree adibite al deposito temporaneo di rifiuti;
- l'identificazione delle aree adibite al deposito temporaneo di rifiuti;
- la raccolta dei rifiuti per categorie omogenee e l'identificazione delle tipologie di rifiuti ammessi all'area adibita a deposito temporaneo;
- l'avvio delle operazioni di recupero o smaltimento dei rifiuti raccolti, in linea con la periodicità indicata e/o al raggiungimento dei limiti quantitativi previsti dalla normativa vigente.

In relazione alle seguenti attività a rischio: Art. 3 l. 549/1993

- gestione delle sostanze lesive dell'ozono

vengono posti in essere i seguenti controlli preventivi.

Occorre prevedere modalità e criteri per:

- il censimento degli asset contenenti sostanze lesive dell'ozono e la definizione del relativo piano dei controlli manutentivi e/o di cessazione dell'utilizzo e dismissione dell'asset, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- le verifiche periodiche di rispetto del piano ed attivazione di azioni risolutive in caso di mancato rispetto.

5.5 I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DELL'IMPIEGO DI LAVORATORI IRREGOLARI

Il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il d.lgs. 109/2012, il quale amplia i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal d.lgs. 231/2001, in attuazione della direttiva 2009/52/CE, che introduce norme relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. È un delitto di natura dolosa, suscettibile di fondare la responsabilità dell'ente nella sola ipotesi aggravata di cui al comma 12 – bis del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (T.U. sull'immigrazione)

5.5.1 Aree a rischio e controlli preventivi

L'area a rischio è quella delle Risorse Umane.

In Comer Industries il processo di selezione e di assunzione del personale segue criteri e procedure molto rigorose, per cui non si ravvisano criticità in merito alle possibilità di verifica del reato in questione.

In particolare, sono posti in essere i seguenti protocolli preventivi di controllo:

- predisposizione di specifica procedura/check list per l'assunzione di lavoratori stranieri;
- adeguato sistema di deleghe e procure in materia di assunzione dei lavoratori;
- implementazione di un sistema di monitoraggio delle vicende relative ai permessi di soggiorno (scadenze, rinnovi, ecc.);
- segnalazione di assunzioni di lavoratori di paesi terzi all'Organismo di Vigilanza e conseguente obbligo in capo a quest'ultimo di riferire tempestivamente all'organo dirigente o di controllo le situazioni che in concreto possono integrare la fattispecie di reato;
- predisposizione di specifica procedura/check list per l'eventuale stipula di contratti di somministrazione di lavoro, d'opera e di appalto;
- adeguato sistema di deleghe e procure in materia di stipulazione di contratti che implicano, da parte della controparte, l'impiego di forza lavoro;
- procedure autorizzative per gli acquisti;
- richiesta ai fornitori o partner commerciali di uno specifico impegno al rispetto della normativa in oggetto;
- verifiche a campione da parte dell'Organismo di vigilanza sul rispetto dei protocolli di controllo attivati.

5.6 I PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI ANTI-RICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO

5.6.1. Principi generali: reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, e autoriciclaggio

Con il decreto 231 del 21 novembre 2007 il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio concernente la prevenzione dell'utilizzo

del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III direttiva antiriciclaggio), e alla direttiva 2006/70/CE della Commissione che ne reca misure di esecuzione.

L'intervento normativo comporta un riordino della complessa normativa antiriciclaggio presente nel nostro ordinamento giuridico, tra l'altro estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza. Inoltre, abroga i commi 5 e 6 dell'art. 10 della l. n. 146/2006, di contrasto al crimine organizzato transnazionale, che già prevedevano a carico dell'ente la responsabilità e le sanzioni ex 231 per i reati di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (artt. 648-bis e 648-ter c.p.), se caratterizzati dagli elementi della transnazionalità, secondo la definizione contenuta nell'art. 3 della stessa legge 146/2006.

Ne consegue che, ai sensi dell'art. 25-octies, decreto 231/2001, l'ente sarà ora punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

La finalità del decreto 231/2007 consiste nella protezione del sistema finanziario dal suo utilizzo a fini di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. Tale tutela viene attuata con la tecnica della prevenzione per mezzo di apposite misure e obblighi di comportamento per una vasta platea di soggetti - individuati agli artt. 10, comma 2, 11, 12, 13 e 14 del decreto: banche, intermediari finanziari, professionisti, revisori contabili e operatori che svolgono attività il cui esercizio è subordinato a licenze, autorizzazioni, iscrizioni in albi/registri o dichiarazioni di inizio attività richieste da norme di legge (es. recupero crediti per conto terzi, custodia e trasporto di denaro contante, di titoli o valori con o senza l'impiego di guardie giurate, agenzie di affari in mediazione immobiliare, case da gioco, commercio di oro per finalità industriali o di investimento, fabbricazione, mediazione e commercio di oggetti preziosi, fabbricazione di oggetti preziosi da parte di imprese artigiane, commercio di cose antiche, esercizio di case d'asta o galleria d'arte, ecc.). Nei loro confronti trovano applicazione sia gli obblighi di cui al citato decreto 231/2007, nel rispetto di limiti, modalità e casi specificamente indicati dallo stesso decreto, sia le specifiche disposizioni e istruzioni applicative, in materia di identificazione/registrazione/conservazione delle informazioni/segnalazione delle operazioni sospette, dettate a carico degli operatori c.d. "non finanziari" dal decreto del MEF n. 143 del 3 febbraio 2006 e dal provvedimento UIC del 24 febbraio 2006, cui si rinvia per approfondimenti.

L'inadempimento a siffatti obblighi viene sanzionato dal decreto con la previsione di illeciti amministrativi e di reati penali cd. "reati-ostacolo", tendenti a impedire che la progressione criminosa giunga alla realizzazione delle condotte integranti ricettazione, riciclaggio o impiego di capitali illeciti.

A tal proposito, merita di essere considerato l'articolo 52 del decreto che obbliga i diversi organi di controllo di gestione, tra cui l'Organismo di Vigilanza, a vigilare sull'osservanza della normativa antiriciclaggio e a comunicare le violazioni delle relative disposizioni di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti o di cui abbiano altrimenti notizia. Tali obblighi di comunicazione riguardano in particolar modo le possibili

infrazioni relative alle operazioni di registrazione, segnalazione e ai limiti all'uso di strumenti di pagamento e di deposito (contante, titoli al portatore, conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazioni fittizie) e sono destinati ad avere effetto sia verso l'interno dell'ente (titolare dell'attività o legale rappresentante) che verso l'esterno (autorità di vigilanza di settore, Ministero Economia e Finanze, Unità di Informazione Finanziaria presso la Banca d'Italia).

La lettera della norma potrebbe far ritenere sussistente in capo a tutti i suddetti organi una posizione di garanzia ex art. 40, comma 2, c.p. finalizzata all'impedimento dei reati di cui agli artt. 648, 648-bis e 648-ter c.p.

Una corretta e coerente interpretazione dovrebbe invece tenere in debito conto i differenti poteri/doveri assegnati ai diversi organi di controllo, sia dalla normativa in questione che dalle disposizioni generali dell'ordinamento (in primis, il codice civile). Mentre per alcuni dei suddetti organi di controllo sembrerebbe sussistere una tale posizione di garanzia, con specifico riferimento all'Organismo di Vigilanza una simile responsabilità appare del tutto incompatibile con la natura dei poteri/doveri a esso originariamente attribuiti dalla legge.

Pertanto, dovrebbe prevalere un'interpretazione sistematica della norma che limiti il dovere di vigilanza di cui al comma 1 dell'articolo 52 e le relative responsabilità all'adempimento degli obblighi informativi previsti dal comma 2 della medesima disposizione. In altri termini, l'adempimento dei doveri di informazione a fini di anticiclaggio deve essere commisurato ai concreti poteri di vigilanza spettanti a ciascuno degli organi di controllo contemplati dal comma 1 dell'articolo 52, nell'ambito dell'ente di appartenenza che sia destinatario della normativa.

Ne deriva che il dovere di informativa dell'Organismo di Vigilanza non può che essere parametrato alla funzione, prevista dall'art. 6, comma 1, lett. b) del decreto 231, di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e, con specifico riferimento all'anticiclaggio, di comunicare quelle violazioni di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni o nelle ipotesi in cui ne abbia comunque notizia (es. su segnalazione di dipendenti o altri organi dell'ente). Tale ultima previsione risulta, d'altra parte, coerente con gli obblighi di informazione stabiliti dalla legge nei confronti dell'Organismo medesimo allo scopo di migliorare l'attività di pianificazione dei controlli e di vigilanza sul modello da parte di quest'ultimo.

Tale chiave di lettura, senza riconoscere una posizione di garanzia, in assenza di effettivi poteri impeditivi dell'Organismo di Vigilanza rispetto alle fattispecie di reato in esame, viene completata dalla sanzione penale della reclusione fino a 1 anno e della multa da 100 a 1000 euro in caso di mancato adempimento dei suddetti obblighi informativi (art. 55, comma 5).

Vale la pena sottolineare che quello in esame è l'unico caso in cui il legislatore abbia espressamente disciplinato una specifica fattispecie di reato a carico dell'Organismo di Vigilanza (reato omissivo proprio), peraltro a seguito del riconoscimento di una atipica attività a rilevanza esterna dello stesso.

La responsabilità amministrativa dell'ente per i reati previsti dagli art. 648, 648-bis e 648-ter, c.p. è limitata alle ipotesi in cui il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Considerato che le fattispecie delittuose in questione possono essere realizzate da chiunque, trattandosi di reati comuni, si dovrebbe ritenere che la ricorrenza del requisito oggettivo dell'interesse o vantaggio vada escluso ogni qual volta non vi sia attinenza tra la condotta incriminata e l'attività d'impresa esercitata dall'ente.

Tale attinenza, ad esempio, potrebbe ravvisarsi nell'ipotesi di acquisto di beni produttivi provenienti da un delitto di furto, ovvero nel caso di utilizzazione di capitali illeciti per l'aggiudicazione di un appalto, ecc. Viceversa, non è ravvisabile l'interesse o il vantaggio per l'ente nell'ipotesi in cui l'apicale o il dipendente acquistino beni che non abbiano alcun legame con l'esercizio dell'impresa in cui operano. Lo stesso può dirsi per l'impiego di capitali in attività economiche o finanziarie che esorbitano rispetto all'oggetto sociale. Peraltro, anche nel caso in cui l'oggetto materiale della condotta di ricettazione o di riciclaggio, ovvero l'attività economica o finanziaria nel caso del reato ex art. 648-ter c.p., siano pertinenti rispetto alla specifica attività d'impresa, occorre pur sempre un accertamento in concreto da parte del giudice, da condurre caso per caso, circa la sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

È stata inoltre introdotta nel catalogo dei reati presupposto, con decorrenza dal 1° gennaio 2015 (Art. 3 - Legge. 186/2014), la nuova fattispecie reato di autoriciclaggio ex art. 648ter. 1 c.p., che si configura ogni qualvolta la Società, avendo commesso un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, i beni e le utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

In particolare, all'articolo 25-octies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono state apportate le seguenti modificazioni:

- al comma 1, le parole: «e 648-ter» sono sostituite dalle seguenti: «, 648-ter e 648-ter.1»;
- alla rubrica sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, nonché autoriciclaggio».

Infatti, la L. 15.12.2014 n. 186, ha inserito l'autoriciclaggio come autonoma fattispecie di reato all'Art. 648-ter 1 c.p. che recita testualmente quanto segue: «<<Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto

commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni. Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale. La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.>>

Anche in questo caso, la responsabilità amministrativa dell'ente per il reato di autoriciclaggio è limitata alle ipotesi in cui il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

5.6.2 Aree di attività a rischio

Le attività aziendali da prendere in considerazione ai fini della prevenzione di tali reati sono:

- attività nei rapporti con soggetti terzi:
 - contratti di acquisto e/o di vendita con controparti;
 - transazioni finanziarie con controparti;
 - investimenti con controparti;
 - sponsorizzazioni.
- attività nei rapporti infragruppo:
 - contratti infragruppo di acquisto e/o di vendita;
 - gestione dei flussi finanziari;
 - investimenti infragruppo.

5.6.3 Misure di prevenzione e controllo

Sulla base delle attività considerate a rischio, Comer Industries adotta i seguenti protocolli preventivi e di controllo:

- verifica dell'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori e partner commerciali/finanziari, sulla base di alcuni indici rilevanti (es. dati pregiudizievoli pubblici -protesti, procedure concorsuali- o acquisizione di informazioni commerciali sulla Azienda, sui soci e sugli amministratori tramite società specializzate; entità del prezzo sproporzionata rispetto ai valori medi di mercato);
- inserimento dei criteri di condotta nel Codice Etico;
- verifica della regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali, con riferimento ai pagamenti verso terzi e ai pagamenti/operazioni infragruppo. Tali controlli devono

tener conto della sede legale della società controparte (ad es. paradisi fiscali, paesi a rischio terrorismo, ecc.), degli istituti di credito utilizzati (sede legale delle banche coinvolte nelle operazioni e istituti che non hanno insediamenti fisici in alcun paese) e di eventuali schermi societari e strutture fiduciarie utilizzate per transazioni o operazioni straordinarie;

- verifiche sulla Tesoreria (rispetto delle soglie per i pagamenti per contanti, eventuale utilizzo di libretti al portatore o anonimi per la gestione della liquidità, ecc.);
- determinazione dei requisiti minimi in possesso dei soggetti offerenti e fissazione dei criteri di valutazione delle offerte nei contratti standard;
- identificazione di una funzione responsabile della definizione delle specifiche tecniche e della valutazione delle offerte nei contratti standard;
- identificazione di un organo/unità responsabile dell'esecuzione del contratto, con indicazione di compiti, ruoli e responsabilità;
- specifica previsione di regole disciplinari in materia di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio;
- determinazione dei criteri di selezione, stipulazione ed esecuzione di accordi/joint-ventures con altre imprese per la realizzazione di investimenti. Trasparenza e tracciabilità degli accordi/joint-ventures con altre imprese per la realizzazione di investimenti;
- verifica della congruità economica di eventuali investimenti effettuati in joint ventures (rispetto dei prezzi medi di mercato, utilizzo di professionisti di fiducia per le operazioni di due diligence);
- verifica sul livello di adeguamento delle società controllate rispetto alla predisposizione di misure e controlli antiriciclaggio;
- applicazione dei controlli preventivi specifici (protocolli) previsti anche in riferimento ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai reati societari e ai reati di market abuse;
- adozione di adeguati programmi di formazione del personale ritenuto esposto al rischio di riciclaggio.

Oltre a quanto sopra, Comer Industries, in collaborazione con la Società di Revisione, predispone per ogni esercizio una "transfer price documentation" che descrive i flussi di denaro intervenuti in ogni esercizio all'interno del gruppo, tracciandoli e descrivendo le logiche che hanno portato alla identificazione dei prezzi di vendita/acquisto.

La Società di Revisione di Comer Industries provvede, inoltre, alla verifica e alla conseguente certificazione circa la regolare tenuta della contabilità sociale, provvedendo, altresì, a verificare e certificare che bilancio d'esercizio e consolidato rappresentino in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, il risultato economico e i flussi di cassa.

Tali attività e protocolli, oltre a costituire programmi efficaci e adeguati contro il riciclaggio, sono idonei a escludere il rischio di trasferimento, di sostituzione, e di impiego in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di somme di denaro derivanti da attività illecite, quali ad esempio l'evasione fiscale, la corruzione o l'appropriazione di beni sociali, in modo tale da ostacolare in modo concreto l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

SEZIONE VI: IL SISTEMA SANZIONATORIO

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

6.1. SANZIONI PER I 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 di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione").

Tali categorie descrivono 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 a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari" vigenti in Comer Industries e richiamati dal CCNL, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo";
- incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in

tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della “non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall’ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo” prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

- incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE**
il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse di Comer Industries, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all’integrità dei beni dell’Azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l’integrità dei beni dell’Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla “non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall’Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo”.
- incorre nei provvedimenti del **TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**
il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto al punto 1,3,4,5,7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione.
- incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**
il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell’Ente nei suoi confronti”, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l’Azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in Comer Industries, in relazione:

- all’intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal responsabile della funzione Direzione del Personale, che informa l'OdV e gli organi sociali.

6.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti settore metalmeccanico.

6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della stessa, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

6.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

ALLEGATO I

ELENCO REATI-PRESUPPOSTO E LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO 231

Art. 24 d.lgs. 231/2001 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.) Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.) Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 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.)</p>	<p>Fino a cinquecento quote (da duecento a seicento quote se dal reato siano conseguiti un profitto di rilevante entità o un danno di particolare gravità)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 24-bis d.lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od 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, co. 3, c.p.)</p>	<p>Da cento a cinquecento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di pubblicizzare beni e servizi

<p>Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-<i>quater</i> c.p.)</p> <p>Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-<i>quinquies</i> c.p.)</p>	Fino a trecento quote	<ul style="list-style-type: none"> • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Falsità nei documenti informatici (art. 491-<i>bis</i> c.p.)</p> <p>Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-<i>quinquies</i> c.p.)</p>	Fino a quattrocento quote	<ul style="list-style-type: none"> • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 24-<i>ter</i> d.lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416, co. 6, c.p.)</p> <p>Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-<i>bis</i> c.p.)</p> <p>Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-<i>ter</i> c.p.)</p> <p>Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)</p> <p>Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-<i>bis</i> c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso</p> <p>Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti (art. 74 d.P.R. 309/2000)</p>	Da quattrocento a mille quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Associazione per delinquere (art. 416, co. 1-5, c.p.)</p> <p>Delitti in materia di armi (art. 407, co. 2, lett. a, n. 5, c.p.p.)</p>	Da trecento a ottocento quote	<ul style="list-style-type: none"> • divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25 d.lgs. 231/2001 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione (art. 321 c.p.) Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione (art. 322, co. 1 e 3, c.p.)</p>	<p>Fino a duecento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>NO</p>
<p>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) Corruzione in atti giudiziari (se nessuno è ingiustamente condannato alla detenzione) (art. 319-ter, co. 1, c.p.) Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 321 c.p.) Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 322, co. 2 e 4, c.p.)</p>	<p>Da duecento a seicento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Concussione (art. 317 c.p.) Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto (art. 319, 319-bis c.p.) Corruzione in atti giudiziari (se taluno è ingiustamente condannato alla detenzione) (art. 319-ter, co. 2, c.p.) Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) Responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari (art. 321 c.p.)</p>	<p>Da trecento a ottocento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25- <i>bis</i> d.lgs. 231/2001 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)	Da trecento a ottocento quote	Per non oltre un anno: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Alterazione di monete (art. 454 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.)	Fino a cinquecento quote	Per non oltre un anno: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete false (art. 455 c.p.)	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453 e 454, ridotte da un terzo alla metà	
Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453, 455, 457 e 464, co. 2, c.p., ridotte di un terzo	
Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni industriali (art. 473 c.p.) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)	Fino a cinquecento quote	

<p>Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.) Uso di valori di bollo contraffatti o alterati ricevuti in buona fede (art. 464, co. 2, c.p.)</p>	<p>Fino a duecento quote</p>	<p>NO</p>
<p>Uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione (art. 464, co. 1, c.p.)</p>	<p>Fino a trecento quote</p>	
<p>Art. 25-bis.1 d.lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio</p>		
<p>REATI-PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>
<p>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.)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>NO</p>
<p>Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.) Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)</p>	<p>Fino a ottocento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-ter d.lgs. 231/2001 - Reati societari		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE ¹	SANZIONI INTERDITTIVE
False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)	Da duecento a trecento quote	NO
False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, co. 1, c.c.) Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.) Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.) Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)	Da trecento a seicentossessanta quote	NO
False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori nel caso di società quotate (art. 2622, co. 3, c.c.)	Da quattrocento a ottocento quote	NO
Falso in prospetto (abrogato art. 2623, co. 1, c.c., cfr. ora art. 173-bis T.U.F.)²	Da duecento a duecentosessanta quote o da quattrocento a seicentossessanta quote a seconda che sia o meno cagionato un danno	NO
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)	Da duecento a duecentosessanta quote	NO
Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione se il destinatario delle comunicazioni ha subito un danno (abrogato art. 2624, co. 2, c.c., cfr. ora art. 27, co. 2, d.lgs. 39/2010) Ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.)	Da quattrocento a ottocento quote	NO
Impedito controllo che causa danno ai soci (art. 2625, co. 2, c.c.) Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.) Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)	Da duecento a trecentosessanta quote	NO

¹ La sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità a seguito del reato-presupposto.

² Si segnala un difetto di coordinamento tra l'articolo 25-ter del decreto 231 e l'articolo 173-bis del T.U.F.: quest'ultimo nel riformulare il reato-presupposto di falso in prospetto non dà rilievo alla determinazione di un danno patrimoniale in capo ai destinatari del prospetto, a differenza di quanto continua a prevedere l'articolo 25-ter del decreto 231.

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)	Da quattrocento a mille quote	NO
Corruzione tra privati limitatamente alla condotta di chi "dà o promette denaro o altra utilità" (art. 2635, co. 3, c.c.)	Da duecento a quattrocento quote	NO
Art. 25-quater d.lgs. 231/2001 - Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione dell'ordine democratico		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione inferiore a 10 anni	Da duecento a settecento quote	Per almeno un anno: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione non inferiore a 10 anni o con l'ergastolo	Da quattrocento a mille quote	
Art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (583-bis c.p.)	Da trecento a settecento quote	Per almeno un anno: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, accreditamento (se è un ente privato accreditato) o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25- quinquies d.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Atti sessuali con minore in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600-bis, co. 2, c.p.)</p> <p>Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche virtuale di ingente quantità (art. 600-ter, co. 3 e 4 c.p.)</p> <p>Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.)</p>	Da duecento a settecento quote	Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto
<p>Reclutamento o sfruttamento di minore ai fini di prostituzione (art. 600-bis, co. 1, c.p.)</p> <p>Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art. 600-ter, co. 1 e 2, c.p.)</p> <p>Iniziative turistiche per prostituzione (art. 600 quinquies c.p.)</p> <p>Adescamento di minorenni (Art. 609-undecies c.p.)</p>	Da trecento a ottocento quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto) • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.)</p> <p>Tratta di persone (art. 601 c.p.)</p> <p>Acquisto di schiavi (art. 602 c.p.)</p>	Da quattrocento a mille quote	
Art. 25- sexies d.lgs. 231/2001 - Abusi di mercato		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Insider trading (art. 184 d.lgs. 58/1998)</p> <p>Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998)</p>	Da quattrocento a mille quote (ma se i reati hanno procurato all'ente un prodotto o profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto)	NO

Art. 25 -septies d.lgs. 231/2001 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co. 2, d.lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.)	Mille quote	Per almeno tre mesi e non più di un anno: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)	Da duecentocinquanta a cinquecento quote	
Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, co. 3, c.p.)	Non superiore a duecentocinquanta quote	Per non più di sei mesi: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25 octies d.lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
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.)³	Da duecento a ottocento quote (da quattrocento a mille quote se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per cui è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni)	Per non più di due anni: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

3 *Reato inserito dalla L. 15.12.2014 n. 186: Art. 648-ter 1 c.p.: Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni. Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale. La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.*

Art. 25- nonies d.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, co. 1, lett. a-bis e co. 3, l. 633/1941)</p> <p>Tutela penale del <i>software</i> e delle banche dati (art. 171-bis l. 633/1941)</p> <p>Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter l. 633/1941)</p> <p>Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-septies l. 633/1941)</p> <p>Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies l. 633/1941)</p>	Fino a cinquecento quote	<p>Per non oltre un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25- decies d.lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)</p>	Fino a cinquecento quote	NO
Art. 25- undecies d.lgs. 231/2001 - Reati ambientali		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)</p>	Fino a duecentocinquanta quote	NO
<p>Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)</p>	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote	

<p>Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 3, 5, primo periodo, e 13)</p>	<p>NO</p>
<p>Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da duecento a trecento quote (co. 2, 5, secondo periodo, 11)</p> <p>Da trecento a cinquecento quote (co. 1)</p> <p>Da quattrocento a ottocento quote (co. 2)</p>	<p>Per non oltre sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 260 d.lgs. 152/2006) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. a, e 6, primo periodo)</p> <p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. b, 3 primo periodo e 5)</p> <p>Da duecento a trecento quote (co. 3, secondo periodo)</p> <p>Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.</p>	<p>Nella sola ipotesi del comma 3, secondo periodo, si applicano per non oltre sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote (co. 1)</p> <p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 2)</p>	<p>NO</p>
<p>Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 4, secondo periodo)</p>	<p>NO</p>
<p>Traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1)</p>	<p>NO</p>

<p>Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 6 e 7, secondo e-terzo periodo, e 8, primo periodo) Da duecento a trecento quote (co. 8, secondo periodo)</p>	<p>NO</p>
<p>Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. a, e 6, primo periodo) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. b, 3 primo periodo e 5) Da duecento a trecento quote (co. 3, secondo periodo) Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.</p>	<p>NO</p>
<p>Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote (co. 1) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 2)</p>	<p>NO</p>
<p>Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 4, secondo periodo)</p>	<p>NO</p>
<p>Traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1)</p>	
<p>Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 6 e 7, secondo e-terzo periodo, e 8, primo periodo) Da duecento a trecento quote (co. 8, secondo periodo)</p>	

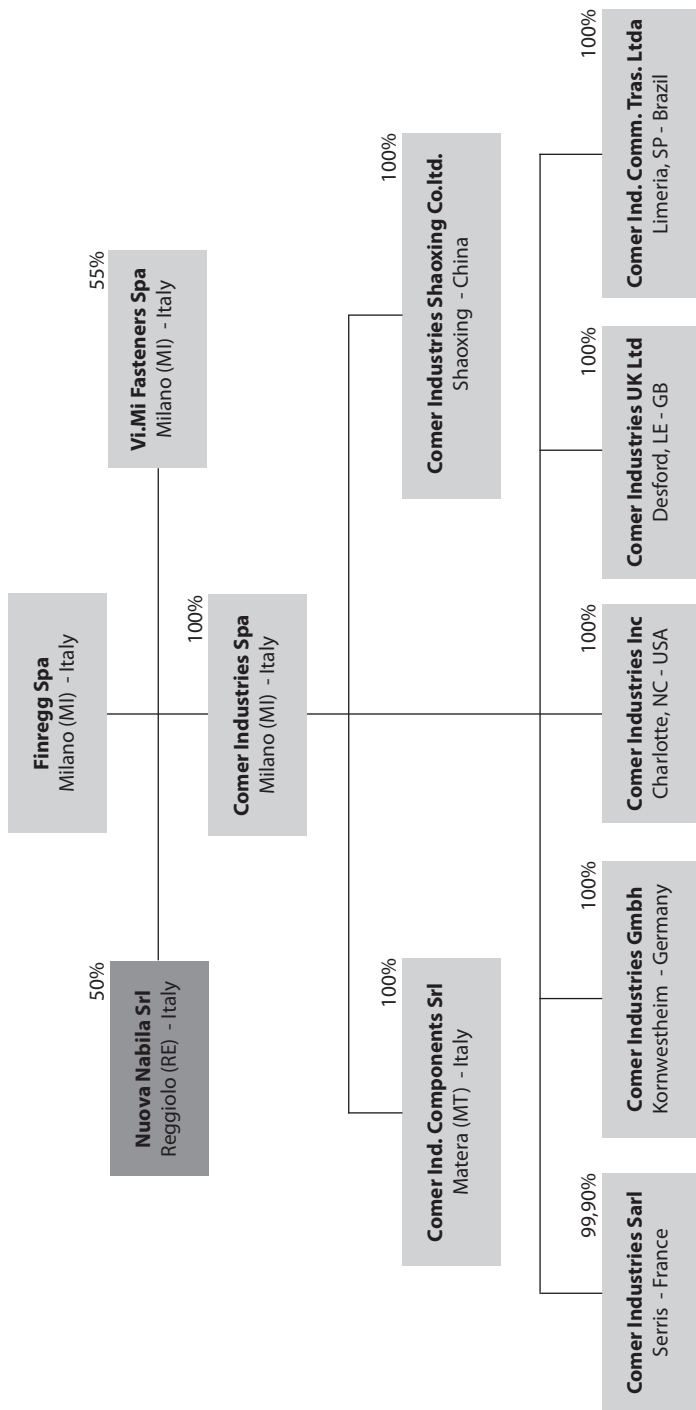
Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. 152/2006)	Fino a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. a, e 6, primo periodo) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. b, 3 primo periodo e 5) Da duecento a trecento quote (co. 3, secondo periodo) Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.	NO
Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006)	Fino a duecentocinquanta quote (co. 1) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 2)	NO
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 4, secondo periodo)	NO
Traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1)	NO
Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 6 e 7, secondo e-terzo periodo, e 8, primo periodo) Da duecento a trecento quote (co. 8, secondo periodo)	NO
Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (l. 150/1992)	Fino a duecentocinquanta quote (art. 1, co.1, art.2, co.1 e 2, art. 6, co. 4, art. 3-bis, co. 1) se è prevista la reclusione non superior a un anno)	NO
Reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3, co. 6, l. 549/1993)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote	NO

Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006)		NO
Inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, co. 1, d.lgs. 202/2007)	Fino a duecentocinquanta quote	NO
Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 1, e 9, co. 2, d.lgs. 202/2007)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote	Per non oltre sei mesi: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007)	Da duecento a trecento quote	
Art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento dei lavoratori (art. 22, co. 12-bis, d.lgs. 286/1998)	Da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00	NO

Art. 10 l. 146/2006 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Associazione per delinquere (art. 416, co. 6, 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. 43/1973) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)</p>	<p>Da quattrocento a mille quote</p>	<p>Per non meno di un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Reati in materia di immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, d.lgs. 286/1998)</p>	<p>Da duecento a mille quote</p>	<p>Per non oltre due anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>NO</p>

ALLEGATO II

COMPANY'S ORGANIZATIONAL LAYOUT



■ Consolidamento totale (IAS compliance)

■ Consolidamento al costo

■ Società non consolidata/credito finanziario IAS 21

ALLEGATO III

ELENCO PROCEDURE E CERTIFICAZIONI IMPLEMENTATE IN COMER INDUSTRIES SPA

L'elenco aggiornato delle procedure è disponibile su intranet aziendale.

Sigla	Titolo	Processo
PQSA	Gestione dei documenti e delle registrazioni	Gestione dei documenti
PQ 0.1	Gestione osservazioni di qualità (reclami) e del Servizio di Assistenza Tecnica (SAT)	Qualità centrale
PQ 0.3	Gestione dei costi della qualità	
PQ 1.1	Riesame del contratto	Progettazione, pianificazione e sviluppo
PQ 1.2	Revisione di progetto e FMEA	
PQ 1.3	Gestione dei disegni e della documentazione tecnica	
PQ 1.4	Gestione delle modifiche	
PQ 1.5	Processo di approvazione dei prodotti di serie	
PQ 1.7	Lancio nuovo prodotto	
PQ 1.10	Sviluppo nuovo Prodotto	
PQ 1.12	Gestione del prodotto di serie	Gestione degli ordini cliente
PQ 1.13	Gestione delle varianti	
PQ 1.14	Gestione della pianificazione della produzione	Pianificazione produzione
PQ 2.0	Qualifica fornitori	Approvvigionamento
PQ 2.2	Valutazione periodica dei fornitori	
PQ 2.3	Gestione ordini di approvvigionamento materiale diretto	
PQ 2.4	Controllo qualità in accettazione	
PQ 2.5	Gestione ordini di approvvigionamento materiale indiretto	

Sigla	Titolo	Processo
PQ 3.0	Process FMEA	Realizzazione del prodotto
PQ 3.1	Benestare avvio produttivo e controlli in process	
PQ 3.2	Controllo sul prodotto finito	
PQ 3.4	Gestione del materiale non conforme	
PQ 3.6	Gestione prototipi e campionature	
PQ 3.7	Gestione dei magazzini	
PQ 3.8	Sistemi di movimentazione interna	
PQ 3.9	Sistemi di imballaggio	
PQ 3.10	Control Plan	
PQ 3.11	MSA	
PQ 3.12	Controllo statistico di processo	
PQ 3.13	Omologazione processi speciali	
PQ 4.2	Gestione macchine e attrezzature	
PQ 5.2	Audit	Verifiche
PQ 6.1	Laboratorio centrale	Analisi e prove
PQ 6.2	CRM (Centro Ricerche di Meccatronica)	
PQ 7.1	Formazione e addestramento	HR e gestione formazione
PGR 01	Assunzione operai	
PGR 02	Assunzione impiegati	
PGR 03	Lavoratori interinali	

Sigla	Titolo
PA 001	Individuazione degli aspetti ambientali
PA 002	Valutazione degli aspetti ambientali e degli impatti
PA 003	Identificazione e gestione delle prescrizioni legali e normative
PA 004	Gestione della comunicazione ambientale
PA 005	Controllo dei consumi
PA 006	Gestione dei rifiuti
PA 007	Gestione delle non conformità ambientali
PA 008	Individuazione e gestione delle emergenze
PA 009	Gestione scadenziario
PA 010	Gestioni delle emissioni in atmosfera
PA 011	Gestione della manutenzione
PA 012	Gestione delle sostanze chimiche
PA 013	Riesame della Direzione
PA 014	Qualifica ambientale dei fornitori
PA 015	Gestione degli scarichi idrici
PQ 5.2	Audit interni
PNS-A 003	Gestione appalti

STATO CERTIFICAZIONI

		Qualità	Ambiente	Sicurezza
		ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001
COMER INDUSTRIES Spa	Reggiolo e Moglia - I			
	Cavriago - I			
	Pegognaga - I			

sito certificato - ISO 14001

sito certificato - ISO 9001

sito certificato - OHSAS 18001

NOTE

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTE

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



Comer Industries Spa
Via Magellano 27
42046 Reggio (RE), Italia
Tel. +39 0522 974111
Fax +39 0522 973249
info@comerindustries.com

www.comerindustries.com