



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”

PARTE GENERALE

Revisione	Riunione organo amministrativo	Delibera
Rev. 1	CDA del 02 maggio 2013	adozione
Rev. 2	CDA del 20 giugno 2017	aggiornamento
Rev. 3	CDA del 27 giugno 2019	aggiornamento



GLOSSARIO

Processi	Processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati
Autorità	Autorità giudiziarie, di controllo o vigilanza
CDA	Consiglio di amministrazione
Società	Comi spa
Consulenti	I soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale e consulenza
Controparti	Le controparti contrattuali con le quali la società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, <i>joint venture</i> , consorzi)
Decreto 231	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 intitolato <i>"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"</i>
Destinatari	Gli esponenti della società, i dipendenti e i collaboratori esterni
Fornitori	I fornitori di beni e servizi della società
Modello 231	Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo messo in atto dalla società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
Reati presupposto	Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti
Soggetti apicali	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001)
Sottoposti	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. b))



ODV	Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi, a cui affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento
Procedura	Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo
Reati	Reati a cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 ed espressamente indicati all'interno della stessa norma
Sistema disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello 231/2001 messo in atto dalla società



Sommario

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	1
GLOSSARIO	2
1 PREMESSA.....	5
2 IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N.231	7
2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ INTRODOTTO DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
2.2 LE SANZIONI.....	8
2.3 PRESUPPOSTI PER L'ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ.....	9
2.4 REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	11
3 IL MODELLO ADOTTATO DALLA SOCIETA' COMI SPA.....	13
3.1 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	13
3.2 SOURCES DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	15
3.3 REGOLE, PROCEDURE E PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	16
3.3.1 <i>Codice Etico</i>	16
3.3.2 <i>Sistema di controllo interno (SCI)</i>	17
3.3.3 <i>Ambiente di controllo</i>	19
3.3.4 <i>Valutazione dei rischi</i>	19
3.3.5 <i>Attività di controllo</i>	20
3.3.6 <i>Informazioni e comunicazione</i>	20
3.3.7 <i>Organo di Vigilanza (ODV)</i>	20
3.3.7.1 Identificazione e nomina	20
3.3.7.2 Funzioni e poteri	21
3.3.7.3 Reporting nei confronti degli organi societari.....	23
3.3.7.4 Prerogative dell'Organo di Vigilanza (ODV)	23
3.3.7.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organo di Vigilanza (ODV)	24
3.3.7.6 Whistleblowing.....	25
3.3.7.7 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	30
3.3.8 <i>Il sistema disciplinare</i>	30
3.4 SISTEMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	31
3.4.1 <i>La diffusione dei contenuti del Modello ai dipendenti</i>	31
3.4.2 <i>L'attività di formazione</i>	32
3.4.3 <i>Informativa a collaboratori esterni/fornitori</i>	32
3.5 VERIFICHE PERIODICHE E MODIFICHE DEL MODELLO	32



1 PREMESSA

Con il D.Lgs. 231/2001 (di seguito, "il Decreto 231") si introduce e si disciplina nel nostro ordinamento la responsabilità degli "enti" conseguente alla commissione di specifici reati, in aggiunta a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

Gli enti a cui si applica il Decreto sono tutte le società, le associazioni con o senza personalità giuridica, gli Enti pubblici economici e gli Enti privati concessionari di un servizio pubblico. Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici e sindacati).

Gli enti rispondono per la commissione o la tentata commissione di taluni reati da parte di soggetti ad essi funzionalmente legati. L'inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare per l'ente sanzioni che possono incidere fortemente anche sull'esercizio della propria attività.

Ogni organo avente giurisdizione in ordine all'illecito amministrativo dipendente da reato, tutte le pubbliche amministrazioni, gli enti incaricati di pubblici servizi - allorché il certificato è necessario per provvedere ad un atto delle loro funzioni -, e il pubblico ministero hanno diritto di ottenere il certificato di tutte le iscrizioni nell'anagrafe esistenti nei confronti dell'ente.

La società Comi spa - di seguito anche "la società" -, sensibile all'esigenza di rafforzare la cultura etica aziendale ed a tutela della posizione e dell'immagine propria e dei propri soci, ha ritenuto opportuno analizzare, compendiare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di *governance* già adottati, procedendo all'implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "Modello"), previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto 231" o il "D.Lgs. 231/2001").

Così come riportato nel presente documento, il Modello rappresenta il sistema di regole organizzative, operative e di controllo che disciplinano l'attività e i comportamenti della società per prevenire i reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed il presente documento è da intendersi integrativo e complementare al sistema di *governance* aziendale, al sistema di attribuzione di funzioni e di delega di poteri e al sistema dei controlli interni attualmente in vigore.

Il Modello in senso stretto si compone di:

- ✓ una **Parte Generale**, volta a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione in relazione ai contenuti dello stesso;
- ✓ una **Parte Speciale** che contiene i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati indicati



dal Decreto che possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività della società a rischio e, precisamente:

1. *Reati contro la PA e contro l'Amministrazione della Giustizia (artt. 24, 25, 25 decies)*
2. *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)*
3. *Reati societari (art. 25 ter)*
4. *Reati di omicidio colposo o lesioni gravi/gravissime commesse in violazione norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)*
5. *Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies)*
6. *Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)*
7. *Reati Ambientali (art. 25 undecies)*

Inoltre, costituiscono parte integrante della funzione di prevenzione nel d.lgs. 231/2001:

- ✓ il **Sistema Organizzativo**: la struttura organizzativa della società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile;
- ✓ il **Sistema di Procure e Deleghe**: il Consiglio di Amministrazione della società è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della società risultano individuati e fissati in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura. Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle eventuali modifiche intervenute nella struttura societaria, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione della società;
- ✓ le **Procedure manuali e informatiche**: nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la società è dotata di un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volte a regolamentare lo svolgimento delle attività sociali, nel rispetto dei principi del Modello, del Codice Etico e di quanto indicato dalle Linee Guida. Le procedure manuali e informatiche attuate all'interno della società stabiliscono i principi e le regole da seguire nello svolgimento delle operazioni relative ai singoli processi aziendali e prevedono specifici controlli preventivi che devono essere effettuati al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della società nell'espletamento della propria attività. Nella predisposizione delle proprie procedure, sia manuali che informatiche, la società assicura il rispetto dei seguenti principi:
 - favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
 - adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni effettuate;



- ✓ il **Sistema di Controllo di Gestione**: la società si avvale di procedure di controllo di gestione che sono alla base del processo decisionale volto ad anticipare, e quindi a ridurre, i rischi di carattere gestionale/organizzativo. Tali procedure, tra l'altro, permettono di avere una chiara indicazione dell'andamento aziendale complessivo;
- ✓ il **Sistema di Gestione della Qualità**: la società si è dotata di un sistema qualità certificato conforme alla normativa UNI EN ISO 9001: 2008, con adozione di manuale della qualità e *audits* periodici per la verifica di conformità;
- ✓ il **Codice Etico**;
- ✓ il **Sistema di Vigilanza sulla salute e sicurezza sul lavoro e sulle tematiche ambientali**: per la verifica sistematica del raggiungimento di tali obiettivi, la società ha predisposto un adeguato sistema di controllo fondato sulla prevenzione e sul monitoraggio nel rispetto dei requisiti e della corretta gestione di quanto richiesto dal d.lgs. 81/08 (in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro) e dal D.lgs. n. 152/06 (in materia ambientale). La società, inoltre, per garantire il rispetto di tali normative, integra il proprio modello con i requisiti richiesti da normative regionali, provinciali e comunali, linee guida, buone prassi al fine di rispondere compiutamente agli obiettivi previsti dalle normative in materia ambientale;
- ✓ il **Sistema di Vigilanza sul Trattamento dati Personali**: per l'applicazione ed il monitoraggio di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR);
- ✓ nonché **tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative** che di questo documento costituiscono attuazione.

2 IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N.231

2.1 *Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001*

Il **Decreto Legislativo del 8 giugno 2001 n. 231** (d'ora innanzi, per brevità, "D.Lgs. n.231/01" o "Decreto"), in parziale attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n.300, recante la Disciplina della **responsabilità amministrativa delle persone giuridiche**, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità degli Enti qualora determinati reati (c.d. "reati presupposto") siano stati commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio**¹:

¹ Invece l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o



- ✓ da figure **apicali**, ovvero da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- ✓ da persone **sottoposte** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) determina una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; in particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione **apicale**, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore. In particolare, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tale ipotesi, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una **colpa da organizzazione**, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati Presupposto - anche nella forma del tentativo² - ovvero in concorso -, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" dell'Ente.

Il Decreto 231 si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2.2 Le sanzioni

Il relativo sistema sanzionatorio muove dalle più blande sanzioni **pecuniarie**³ fino ad arrivare alle più gravose sanzioni **interdittive**⁴, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

di terzi.

² In relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, di uno degli illeciti ricompresi nell'elenco, viene irrogata all'Ente una sanzione ridotta.

³ Attraverso un sistema che prevede per ogni reato un numero minimo e massimo di quote.

⁴ Quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.



Le sanzioni **interdittive** possono essere applicate solo in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste dal Decreto 231, qualora ricorra **almeno una delle seguenti condizioni**:

- ✓ l'ente abbia tratto dall'illecito **un profitto di rilevante entità** e l'illecito sia stato commesso da soggetti in **posizione apicale**, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di **reiterazione degli illeciti**.

Le sanzioni **interdittive** non possono essere applicate se l'ente pone in essere le seguenti condotte riparatorie (art. 17):

- risarcimento integrale del danno ed eliminazione conseguenze dannose del reato;
- attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati simili;
- messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca;

A tali sanzioni si aggiungono, poi, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato (disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) nonché, in determinati casi, la **pubblicazione della sentenza di condanna** su uno o più quotidiani. Nel corso delle indagini, il Giudice per le indagini preliminari, a richiesta del pubblico ministero, può disporre il **sequestro preventivo** delle cose che saranno, poi, con la sentenza di condanna confiscate. Sempre su richiesta del pubblico ministero, all'esito del processo, il Giudice può sottoporre a **sequestro conservativo** i beni mobili o immobili appartenenti all'Ente quando vi siano ragioni per ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento delle sanzioni pecuniarie, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato.

2.3 Presupposti per l'esclusione della responsabilità

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta l'Ente, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

Il Decreto 231 prevede infatti una forma specifica di esclusione della responsabilità dell'ente (esimente) che dimostri:

- ✓ di aver adottato e attuato efficacemente, **prima della commissione del fatto**, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6 co. 1 lett. a));
- ✓ di aver affidato a un proprio organismo (**l'Organismo di Vigilanza**, in breve ODV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento (art. 6 co. 1 lett. b));



- ✓ che le persone hanno commesso un reato **eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione (art. 6 co. 1 lett. c));
- ✓ che non c'è stato **omesso o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6 co. 1 lett. d)).

I modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- ✓ individuare le **attività** nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto (art. 6 co. 2 lett. a));
- ✓ prevedere specifici **protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (art. 6 co. 2 lett. b));
- ✓ Individuare modalità di gestione delle **risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati (art. 6 co. 2 lett. c));
- ✓ prevedere obblighi di **informazione nei confronti dell'Organismo** deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso (art. 6 co. 2 lett. d));
- ✓ introdurre un **Sistema Disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello (art. 6 co. 2 lett. e)).

La giurisprudenza⁵ ha altresì fornito un decalogo per la realizzazione di un buon Modello ex d.lgs. 231/01. Le indicazioni desumibili dall'Ordinanza in commento sono le seguenti:

- il Modello deve essere adottato partendo da una **mappatura dei rischi (risk approach) di reato** specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- il Modello deve prevedere che i **componenti dell'organo di vigilanza** posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- il Modello deve prevedere quale causa di **ineleggibilità** a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile;
- il Modello deve differenziare tra **formazione** rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno;
- il Modello deve prevedere il **contenuto dei corsi di formazione**, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
- il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di **sanzione disciplinare** nei confronti degli amministratori, direttori generali e *compliance officers* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- il Modello deve prevedere sistematiche procedure di **ricerca ed identificazione dei rischi** quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale);
- il Modello deve prevedere **controlli di routine e controlli a sorpresa** – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;

⁵ Cfr. Ordinanza Cautelare del Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Milano (dott.ssa Secchi) depositata il 9 novembre 2004.

- il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di **referire all'organismo di vigilanza** notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza;
- il Modello deve contenere **protocolli e procedure specifici e concreti**.

2.4 *Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente*

I reati presupposto da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per la società sono espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio.
Ad oggi gli stessi risultano essere i seguenti:

- (i) 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 (art. 24);
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- (iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- (iv) concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art.25);
- (v) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- (vi) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1);
- (vii) reati societari (art. 25 ter);
- (viii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater);
- (ix) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- (x) delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- (xi) abusi di mercato (art. 25 sexies);
- (xii) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- (xiii) ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- (xv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- (xvi) reati ambientali (art. 25 undecies);
- (xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- (xviii) razzismo e xenofobia (art. 25 – terdecies);



- (xix) responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n. 9/2013);
- (xx) reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale (L. n. 146/2006, art.10);

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica dei singoli Reati che in astratto potrebbero essere perpetrati nell'ambito delle attività aziendali a rischio.



3 IL MODELLO ADOTTATO DALLA SOCIETA' COMI SPA

3.1 *L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*

La società ha per oggetto l'esercizio diretto o a mezzo di terzi delle seguenti attività:

- la gestione e la conduzione di alberghi, ristoranti, bar e caffè, centri congressi, pubblico spettacolo, pubblici esercizi in genere, agenzie di viaggi, trasporti, ed altre imprese che gestiscono attività per il tempo libero e comunque direttamente o indirettamente collegate con il turismo;
- l'assunzione e la dazione in affitto di aziende alberghiere ed in genere commerciali ed industriali, nonché l'assunzione e la concessione di licenze di uso relativamente a marchi e know-how;
- l'affitto di spazi e strutture opportunamente servite ed organizzate, funzionali all'esercizio di attività commerciali e/o professionali;
- l'acquisto, la vendita, la costruzione e gestione di immobili;
- la progettazione di costruzioni ed arredamenti;
- l'attività editoriale in genere ed in particolare: pubblicazione, distribuzione, rappresentanza con o senza deposito, commercio all'ingrosso e al dettaglio di libri, giornali, periodici, videocassette, video libri, giochi didattici ed educativi, gadgets, cartoline illustrate, articoli di cartoleria ed altri prodotti editoriali e multimediali;
- la prestazione sotto forma di impresa di servizi tecnici e amministrativi quali:
 - l'elaborazione di dati e la preparazione e l'avviamento di programmi per macchine elettrocontabili e calcolatori di ogni tipo e loro noleggio;
 - la tenuta di contabilità per conto di altre imprese;
 - l'attività di servizi di segreteria aziendale per conto terzi;
- la prestazione di servizi e di assistenza nel settore dell'organizzazione aziendale, nelle ricerche di mercato, nella promozione delle vendite, nello svolgimento di forme di pubblicità e comunque in ogni altra attività di direzione aziendale nel settore turistico, alberghiero e di ristorazione e in altri settori;
- l'attività di franchising;
- lo sfruttamento economico di marchi di fabbrica, anche mediante concessione in uso a terzi, diritti di autore e opere dell'ingegno in genere, costituiti o acquisiti in proprietà e del relativo know-how;
- attività formativa e didattica con lo svolgimento di corsi di formazione professionale e specializzazione, coordinando le diverse attività didattiche e pratiche, come seminari, stages, training e tirocini, anche in collaborazione con le università e altre istituzioni di istruzione e culturali nazionali ed internazionali, anche tramite e-learning;



- vendita al dettaglio di prodotti di abbigliamento, calzature e accessori, complementi di arredo e articoli per la casa, prodotti per la cura del corpo, cosmetici e profumi, alimentari e bevande anche superalcoliche;
- attività e-commerce relativa alla commercializzazione dei prodotti di cui al punto precedente.

L'attività effettivamente esercitata in via prevalente è quella di affitto di rami di aziende alberghiere e food & beverage.

In via secondaria la società effettua prestazioni di servizi ad imprese terze, nonché attività editoriali e formative professionalizzanti nel campo turismo e patrimonio.

Coerentemente con tale attività, la società si è dotata di un adeguato sistema di controllo interno (SCI) conforme a quanto previsto nelle rilevanti disposizioni di legge e regolamentari, ed ha altresì avviato un progetto finalizzato all'aggiornamento del presente Modello, conferendo specifico mandato a consulenti esterni con la collaborazione di un *team* interno.

L'aggiornamento del presente Modello è scaturito da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, tutte dirette alla costruzione di un valido sistema di prevenzione e gestione dei rischi di commissione dei reati.

Durante la prima fase di tale attività è stato svolto un preventivo esame della documentazione della società e sono state effettuate una serie di interviste con i soggetti chiave mirate ad analizzare il *modus operandi* della società e all'individuazione e comprensione dei processi sensibili nell'ambito delle aree di attività a rischio e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

La scelta di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione va inquadrata nella più ampia politica della società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutti gli addetti della società (dal *management* a tutti i dipendenti), sia tutti i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il CDA ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- ✓ **rendere noto** a tutti gli addetti della società e a tutti coloro che con essa collaborano o hanno rapporti d'affari che la società condanna, nella maniera più assoluta, condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui lo stesso si ispira;
- ✓ **informare** gli addetti della società, i soci i collaboratori e *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;



- ✓ **assicurare**, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio, la formazione degli addetti e del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; nonché l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso;
- ✓ **diffondere** una cultura del controllo.

Il presente Modello 231 si applica alla **società COMI Spa**, costituendone uno dei principali strumenti a presidio degli obiettivi di *compliance*.

La società ha personale alle proprie dipendenze, ed ha nominato il collegio sindacale, nelle persone dei dottori:

- Raviglione Gianni, presidente;
- Degli Innocenti Sebastiano, membro;
- Carisio Alberto, membro.


L'analisi dei profili di rischio/reato della società è formalizzata all'interno dell'allegato A1), che contiene una matrice che si articola individuando per ogni singola fattispecie di reato, i processi strumentali, le attività sensibili, le principali funzioni coinvolte e le modalità e finalità di realizzazione.

Si precisa che dall'analisi condotta è stata ritenuta **remota** la possibilità di concreta realizzazione dei seguenti reati:

- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art.12 l. n. 9/2013);
- reati transnazionali, (L. n. 146/2006, art.10).

Trattasi infatti di reati che, considerato l'assetto organizzativo e l'attività della società, non assumono particolare rilevanza, in quanto si sostanziano in condotte estranee ai processi gestiti dalla società, ed inoltre i presidi di controllo e le norme di comportamento previsti dalle parti speciali del Modello e dalle procedure aziendali rendono remota la possibilità di una loro realizzazione.

3.2 Sources del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. n. 231/2001</p>	<p>Parte Generale</p>
---	---	-----------------------

La società COMI Spa, nella predisposizione del Modello ha opportunamente tenuto conto delle seguenti *sources* (risorse):

- ✓ Il D.lgs. 231/01 unitamente alla Relazione Ministeriale accompagnatoria;
- ✓ Il D.M. 26/06/2003 n. 201;
- ✓ le Linee Guida di **Confindustria** (ultimo aggiornamento al marzo 2014);
- ✓ i principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del Decreto 231/2001 (elaborati nel mese di Febbraio 2019 da parte del **CNDCEC, ABI, CNF, CONFINDUSTRIA**);
- ✓ il Codice di Autodisciplina per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A.;
- ✓ la Circolare **G.d.F. n. 83607/2012** Vol. III;
- ✓ i documenti *CoSO Report I, II, III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)*;
- ✓ gli **I.S.A. (International Standards on Auditing)** riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati;
- ✓ i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal già citato *CoSO Report I*.

Le *sources* sopra indicate sono parte integrante del presente "Modello" che si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure.

Eventuali divergenze del Modello adottato rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle *sources*, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità, poiché le *sources*, per loro natura, hanno carattere generale, mentre il Modello è stato predisposto con riferimento alla realtà concreta della società.

3.3 *Regole, Procedure e Principi ispiratori del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*

Le risorse sopra indicate sono parte integrante del presente "Modello".

Il personale interessato, ed in generale tutti gli addetti della società, devono essere periodicamente aggiornati sulle procedure aziendali adottate per la prevenzione dei reati e degli illeciti nonché sull'evoluzione della relativa normativa, anche attraverso specifiche attività di formazione da effettuarsi in maniera differenziata per il personale subordinato e per i dirigenti/ODV.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni societarie ed effettuare i controlli sull'attività aziendale, anche in relazione ai Reati e agli Illeciti da prevenire, la società ha individuato le seguenti regole, procedure e principi.

3.3.1 Codice Etico



Il Codice Etico della società è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello. In esso sono rappresentati i principi generali di comportamento di natura etico-sociale (**trasparenza, correttezza, lealtà**) che la società riconosce, accetta e condivide, e a cui devono uniformarsi anche gli addetti e le Parti Terze della società (i c.d. "stakeholders").

Da questo punto di vista, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza amministrativa.

3.3.2 Sistema di controllo interno (SCI)

Il **Sistema di controllo interno** è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative che pervade tutta l'attività della società, ed è volto a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del capitale sociale anche contro possibili frodi.

Esso è presidiato dal CDA, e consta di **procedure o protocolli** il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi.

Per ogni procedura è stata identificata la figura aziendale **responsabile** della redazione e delle eventuali integrazioni. Il compito di vigilare sulla corretta e continua applicazione di tali procedure o protocolli viene affidato all'Organo di Vigilanza, alla Direzione ed ai responsabili preposti alle singole funzioni aziendali.

Per garantire l'efficace attuazione del sistema di controllo interno la società si è dotata di strumenti organizzativi (**organigrammi, indicazioni dei responsabili delle singole aree, dei loro poteri e responsabilità, descrizioni di procedure autorizzative**), adeguatamente diffusi all'interno della società.

Il **sistema delle deleghe e dei poteri** consente di individuare i soggetti dotati dei poteri autorizzativi interni ed esterni verso la società, e contempera due diverse esigenze: da un lato garantisce la tracciabilità ed evidenza delle operazioni ricomprese nelle aree di attività a rischio, dall'altro consente la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Ai fini del presente Modello, e quindi di un'efficace prevenzione dei reati, il sistema di deleghe rispetta i seguenti principi:

- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma e sono aggiornate tempestivamente;
- ciascuna delega definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o *ex lege* o statutariamente;



- il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I principali obiettivi del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della società si sostanziano nel garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi strategici, operativi, d'informazione interna e verso il mercato e di conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili come segue:

- **l'obiettivo operativo** del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi concerne l'efficacia e l'efficienza della società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del capitale sociale: in tal caso, il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi mira ad assicurare tutti gli addetti operino per il conseguimento degli obiettivi aziendali, e senza anteporre altri interessi a quelli della società stessa;
- **l'obiettivo di informazione** si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- **l'obiettivo di conformità** assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attutendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema di policy, procedure e comunicazioni organizzative;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni e regolati da procedure interne che garantiscono sicurezza, privacy e corretto utilizzo da parte degli utenti;
- sistema di pianificazione strategica, controllo di gestione e reporting;
- modello integrato di gestione dei rischi che si ispira ai principi internazionali dell'Enterprise Risk Management (ERM) ed in particolare al framework COSO;
- Codice Antitrust;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità assegnate;
- sistema di comunicazione interna e formazione degli addetti;
- sistema sanzionatorio.

Alla base di questa articolazione dei controlli stanno i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione o azione deve essere **verificabile, documentata, e coerente**;



- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo (**segregazione dei compiti**);
- il Sistema di controllo deve poter **documentare l'effettuazione dei controlli**, anche di supervisione.

3.3.3 Ambiente di controllo

Le **responsabilità ed i poteri di rappresentanza** devono essere definiti e debitamente distribuiti evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

Nessuna operazione significativa per l'unità operativa può essere originata/attivata senza un'**adeguata autorizzazione**.

I sistemi operativi devono essere coerenti con le politiche della società e con il Codice Etico. In particolare, le informazioni economico-finanziarie della società devono essere predisposte:

- ✓ nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili statuiti e delle «*best practices*» internazionali;
- ✓ in coerenza con le procedure amministrative definite;
- ✓ nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

3.3.4 Valutazione dei rischi


Gli **obiettivi operativi** devono essere adeguatamente **definiti e comunicati a tutti i livelli** interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'indirizzo generale degli stessi.

Devono essere individuati i **rischi** connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato **monitoraggio ed aggiornamento (risk management)**. La determinazione dell'esposizione di uno specifico fattore di rischio deve essere effettuata ricorrendo ad apposite matrici o tabelle, con lo scopo di valutare la situazione dei controlli attuale e confrontarla con il livello auspicabile e ritenuto ottimale di efficacia ed efficienza di protocolli e standard di controllo (**gap analysis**).

Nella definizione o miglioramento delle procedure è opportuno fare riferimento al concetto di **rischio accettabile**.

Gli **eventi negativi** che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni.

I processi di innovazione relativi a prodotti/servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'**adeguata e preventiva valutazione** dei rischi realizzativi, delle procedure, dell'organizzazione, dei processi, dei sistemi informativi, ecc.

	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. n. 231/2001</p>	<p>Parte Generale</p>
---	---	-----------------------

3.3.5 Attività di controllo

I processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (policy, norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di **congruità, coerenza e responsabilità**.

Le scelte operative devono essere **tracciabili** in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.

Lo scambio di informazioni fra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (**riconciliazioni, quadrature, ecc.**) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di **trasparenza** e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'Azienda.

Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.

Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

Il CDA definisce un piano annuale di controlli di *routine* e di controlli a sorpresa.

L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento della società deve avvenire sulla base di **analisi dei fabbisogni** e da **fonti adeguatamente selezionate e monitorate**.

3.3.6 Informazioni e comunicazione

Deve essere previsto un adeguato **sistema di indicatori per processo/attività** ed un relativo flusso periodico di reporting verso la Direzione.

I sistemi informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'**integrazione ed alla standardizzazione**.

3.3.7 Organo di Vigilanza (ODV)

3.3.7.1 Identificazione e nomina

La società COMI Spa ha ritenuto conforme alle esigenze della propria realtà della società l'istituzione in forma monocratico di un **Organo di Vigilanza**, che, come previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di



controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo stesso curandone altresì il costante aggiornamento.

Quanto sopra descritto assolve all'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero (funzione esimente) da detta responsabilità come già evidenziato.

Nell'ambito della società COMI Spa è stato individuato un organo monocratico come soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi a svolgere (secondo la terminologia usata nel presente "Modello") le funzioni di Organo di Vigilanza (ODV). L'ODV è stato da ultimo rinnovato con verbale di CDA del 04 ottobre 2016, in composizione monocratica (dott. Gianluca De Simone).

Tenuto conto delle peculiari attribuzioni dell'ODV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'ODV della società è e sarà supportato dalle altre funzioni che, di volta in volta, si rendono o si renderanno a tal fine necessarie.

Secondo l'apposito regolamento dell'ODV, nei casi in cui si richiedessero attività che necessitino di specializzazioni non presenti all'interno della società, l'ODV potrà avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. A tal fine l'ODV motiverà propria richiesta sul verbale della riunione. Tale verbale verrà prontamente consegnato alla Direzione della società, con preghiera di risposta per la riunione successiva.

3.3.7.2 Funzioni e poteri

L'Organo di Vigilanza della società ha il compito di vigilare:


- ✓ sull'osservanza delle prescrizioni del "Modello" da parte dei destinatari, appositamente individuati nei singoli Allegati o Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati nonché di illeciti;
- ✓ sulla reale efficacia ed effettiva capacità del "Modello", in relazione alla struttura della società, di prevenire la commissione di reati e di illeciti;
- ✓ sull'opportunità di aggiornamento del "Modello", laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organo di Vigilanza (ODV) della società il compito di:

- ✓ **vigilare sulle procedure di controllo interno** adottate dalla società, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata alla Direzione e forma parte integrante dei processi aziendali («controllo delle procedure»);
- ✓ **attivare procedure di controllo interno aggiuntive** laddove riscontrasse una carenza significativa;



- ✓ condurre **ricognizioni** dell'attività della società ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- ✓ effettuare periodicamente **verifiche mirate** su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nelle singole Parti Speciali o Allegati del "Modello";
- ✓ promuovere **idonee iniziative** per la diffusione della conoscenza e della comprensione del "Modello" e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del "Modello" stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- ✓ **raccogliere, elaborare e conservare** le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del "Modello", nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso ODV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- ✓ **coordinarsi con le altre funzioni aziendali** (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio; a tal fine, l'ODV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante; all'ODV devono essere inoltre segnalate da parte del Direzione eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la società al rischio di illeciti;
- ✓ **controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione** richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale, check-list e questionari del "Modello" per le diverse tipologie di reati ed illeciti; in particolare all'ODV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate nella Parte Speciale, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- ✓ condurre le **indagini** interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente "Modello";
- ✓ verificare che gli elementi previsti nella Parte Speciale del "Modello" per le diverse tipologie di reati ed illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque **adeguati e rispondenti alle esigenze** di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
- ✓ **coordinarsi** con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del "Modello" (definizione delle clausole standard, della formazione del personale, dei provvedimenti disciplinari, etc.);
- ✓ **verificare il sistema di deleghe e di poteri in vigore**, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda alle deleghe di rappresentanza conferite agli esponenti aziendali;
- ✓ **sottoporre al Collegio Sindacale quesiti** relativi all'interpretazione della normativa rilevante e del "Modello", nonché richiederne la consulenza e il supporto nel processo di assunzione di iniziative o decisioni della società;
- ✓ verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, la validità delle **clausole standard** finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di agenti, consulenti, Fornitori, Beneficiari Finali o parti terze) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;

	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. n. 231/2001</p>	<p>Parte Generale</p>
---	---	-----------------------

- ✓ **segnalare prontamente ogni criticità** relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.

3.3.7.3 Reporting nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'Organo di Vigilanza (ODV) della società **due linee di reporting**:

- ✓ la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti del CDA;
- ✓ la seconda, su base periodica, nei confronti del Collegio Sindacale e dell'Assemblea dei soci.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'ODV con le maggiori garanzie di indipendenza. In ogni caso, l'ODV della società potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del "Modello" o a situazioni specifiche. Inoltre, l'ODV della società COMI Spa trasmette con cadenza semestrale al CDA un report scritto sull'attuazione del "Modello".

3.3.7.4 Prerogative dell'Organo di Vigilanza (ODV)

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ODV è stato dotato di:

- ✓ **indipendenza ed autonomia**; i soggetti nominati nell'ODV non devono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno della società. L'assenza di attività gestionale viene richiesta per garantire che i membri dell'ODV possano svolgere senza alcun conflitto di interessi l'attività di controllo e di verifica delle prescrizioni contenute nel "Modello". Deve essere garantito all'ODV un'indipendenza gerarchica la più elevata possibile; si presenta inoltre rilevante la previsione di un'attività di *reporting* al vertice societario;
- ✓ **professionalità**; i membri dell'ODV devono avere specifiche competenze tecniche (ove possibile assortite), una adeguata conoscenza della normativa prevista dal D. Lgs. n. 231/2001, dei modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato decreto;
- ✓ **onorabilità e assenza di conflitti di interesse**: prima della nomina e, successivamente con periodicità adeguata, deve essere verificato il possesso dei requisiti di onorabilità e l'assenza di cause di incompatibilità, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento al Consiglio di Amministrazione. Il venir meno dei predetti requisiti determina la decadenza dall'incarico;



- ✓ **continuità d'azione:** per garantire l'efficace e costante attuazione di modello, la struttura dell'ODV deve essere dedicata esclusivamente e con adeguato impiego di tempo all'attività di vigilanza, con l'obiettivo di curare la corretta documentazione dell'attività svolta;
- ✓ **cause di ineleggibilità o revoca;** nei requisiti richiesti per la nomina dei membri dell'ODV sono state inserite specifiche disposizioni in materia di ineleggibilità – revoca; questo per evitare che un soggetto condannato per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 possa restare in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza;
- ✓ **autonomia dei poteri di controllo** nell'attività ispettiva; l'ODV ha poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel "Modello".

Per garantire il rispetto di tale attività, l'ODV non costituisce un organo subordinato al vertice della società, bensì un organo di *staff* dotato di massima indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo. L'ODV deve vigilare sull'osservanza del "Modello" utilizzando i poteri di indagine e di valutazione con l'ausilio degli addetti della società. L'ODV ha inoltre il compito di curare l'attuazione del "Modello" e di curarne l'aggiornamento.

La mancata o parziale o incompleta collaborazione con l'ODV costituisce una violazione disciplinare che dovrà essere accertata mediante un apposito procedimento.

3.3.7.5 *Flussi informativi nei confronti dell'Organo di Vigilanza (ODV)*

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV, oltre alla **documentazione** prescritta secondo le procedure contemplate, **ogni altra informazione**, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed **attinente all'attuazione del "Modello" nelle Aree a Rischio**.

In particolare, tutti gli addetti sono tenuti a riferire all'ODV della società le notizie rilevanti e relative alla vita della società nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di reati e di illeciti ovvero comportare violazioni del "Modello", e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel "Modello" o alla consumazione di reati e di illeciti. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- ✓ nell'ambito delle Aree a Rischio le funzioni coinvolte in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (**Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, etc.**) dovranno informare l'ODV della società;
- ✓ devono essere raccolte e trasmesse all'ODV eventuali **segnalazioni** relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del "Modello" previsti dal Decreto in relazione all'attività di società o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa;
- ✓ l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, deve essere **canalizzato** verso l'ODV della società;



- ✓ l'ODV della società **valuterà le segnalazioni ricevute** e adotterà gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna; in caso di persistenza di dubbi sulla correttezza di comportamenti di agenti, consulenti, o Fornitori, Beneficiari Finali, l'ODV emetterà una raccomandazione per gli organi amministrativi delle controparti interessate;
- ✓ le segnalazioni potranno essere in qualsiasi forma (**preferibilmente non anonime**) ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del "Modello"; l'ODV della società agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- ✓ l'ODV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano in *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento e non circostanziate;
- ✓ è prevista l'istituzione di «canali informativi dedicati» («Canale dedicato»), da parte dell'ODV, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'ODV e quella di risolvere velocemente casi dubbi. A tal proposito è istituita un'apposita casella di posta elettronica presidiata dall'ODV e così denominata: **odv@lifebeyondtourism.org**.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organo di Vigilanza della società le informative concernenti:

- ✓ **i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità**, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati e gli illeciti; le richieste di assistenza legale inoltrate dal CDA in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativi per i reati e per gli illeciti;
- ✓ **i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali** nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- ✓ **le notizie** relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del "Modello" con evidenza dei **procedimenti disciplinari** svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Se del caso, l'ODV della società può proporre al CDA eventuali modifiche della lista sopra indicata.

3.3.7.6 Whistleblowing

La società adotta inoltre della seguente procedura di whistleblowing, al fine di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione di presunte irregolarità o illeciti.



Le principali previsioni italiane in materia di cd. whistleblowing applicabili anche alla realtà di Comi spa sono contenute nella Legge 30 novembre 2017, n.179, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Tali disposizioni trovano pertanto applicazione nei confronti di tutte le persone giuridiche dotate di un Modello Organizzativo 231, funzionali, come sono, a consentire la denuncia delle violazioni del Modello stesso e degli illeciti rilevanti ai sensi del richiamato D.Lgs. n. 231 del 2001 e a creare un sistema di segnalazioni, parte integrante del complessivo sistema di corporate governance, a tutela dell'integrità della persona giuridica stessa.

Per segnalazione si intende qualsiasi notizia, ancorché anonima, riguardante (i) violazioni o sospette/presunte violazioni della legge penale rilevanti ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 231 del 2001 e/o (ii) comportamenti o pratiche non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico della società, dal presente Modello di Organizzazione e Gestione, nonché all'assetto procedurale proprio della società. Con riferimento a tale ultimo punto si segnalano a titolo non esaustivo:

- Sistema di Gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Procedure inerenti alla gestione e la sicurezza dei sistemi informatici;
- Procedure adottate ai fini di cui al D.Lgs n. 231 del 2001 o comunque richiamate dal Modello di Organizzazione e Gestione;
- Sistema di Gestione Ambientale.

Per segnalante si intende il soggetto che effettua la segnalazione sia esso dipendente, collaboratore, componente degli organi della società, terzo (partner, cliente, fornitore, consulente, ecc.) e, in generale, chiunque sia in relazioni d'affari con la società.

Sono oggetto di segnalazione, ove se ne abbia conoscenza in occasione e/o causa o comunque nell'ambito del rapporto di lavoro/ collaborazione o commerciale:

- (i) le violazioni o le sospette violazioni della legge penale rilevanti ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 231 del 2001;
- (ii) comportamenti o pratiche non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, dal presente Modello di Organizzazione e Gestione, nonché dall'assetto procedurale interno vigente nella società.

La Segnalazione può avvenire anche in forma anonima.

In ogni caso, tuttavia, le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e contenere tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

Pertanto, è importante che il Segnalante, attraverso il fac-simile di segnalazione all'ODV allegato al presente documento:



- riporti, in modo chiaro, completo e circostanziato, dove e quando sono accaduti i fatti segnalati;
- indichi generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto segnalato;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indichi/fornisca eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della Segnalazione;
- fornisca ogni altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

Nella società sono istituiti canali di comunicazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la corretta gestione delle relative segnalazioni (ancorché anonime).

A tal proposito le segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza della società mediante i seguenti canali:

- casella pec: **desimone@pec.commercialisti.it**
- **posta ordinaria:** in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale", indirizzata all'attenzione dell'ODV di Comi spa, dott. Gianluca De Simone, via del Giglio 10 Firenze;

L'Organismo di Vigilanza è responsabile:

- della verifica/analisi preliminare delle segnalazioni (ancorché anonime) ricevute, finalizzata a valutarne i presupposti nonché a valutare l'eventuale avvio di ulteriori approfondimenti;
- della decisione di procedere o meno con ulteriori verifiche ovvero con la successiva fase di accertamento.

A tali effetti, a conclusione della verifica preliminare, l'Organismo di Vigilanza classifica le segnalazioni analizzate in:

- **segnalazioni di tipo A:** circostanziate e rilevanti che rendono necessario un intervento (di approfondimento o di *remediation*) tempestivo (entro le 48 ore);
- **segnalazioni di tipo B:** circostanziate e rilevanti che rendono necessario un intervento (di approfondimento o *remediation*) urgente (entro 5 giorni lavorativi);
- **segnalazioni di tipo C:** circostanziate e rilevanti che rendono necessario un intervento (di approfondimento o di *remediation*) non urgente (entro 10 giorni lavorativi);
- **segnalazioni N.A:** non attendibili da archiviare (quelle prive di indicazioni sufficienti/rilevanti per procedere con ulteriori approfondimenti);



- **segnalazioni in "mala fede"**: manifestamente opportunistiche e/o effettuate con dolo o colpa grave da inoltrare alle funzioni competenti per la definizione delle eventuali azioni da intraprendere nei confronti del Segnalante.

Laddove la segnalazione risulti da approfondire, l'Organismo di Vigilanza attiva la fase di accertamento eventualmente trasmettendo la documentazione ricevuta alle funzioni che Egli stesso riterrà di voler coinvolgere.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. In una tale ipotesi, su chi sia stato coinvolto a supporto dell'Organismo di Vigilanza gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del segnalante.

Sulla base degli elementi informativi forniti, l'Organismo di Vigilanza valuta:

- se procedere con l'archiviazione della segnalazione per assenza oggettiva di comportamento illecito e/o irregolarità ovvero per assenza di evidenti e/o ragionevoli presupposti per avviare ulteriori approfondimenti;
- se avviare un'attività di *audit* ovvero di *fraud investigation*;
- se sia necessario coinvolgere l'Autorità Giudiziaria;
- se sia necessario coinvolgere organi amministrativi o autorità indipendenti investite di funzioni di vigilanza e controllo;
- se e quali funzioni aziendali coinvolgere in caso di segnalazione in "mala fede" (vale a dire di segnalazione manifestamente opportunistica e/o effettuata con dolo o colpa grave) per la definizione delle eventuali azioni da intraprendere nei confronti del segnalante.

In caso di accertata fondatezza della segnalazione, si adottano gli opportuni provvedimenti e le necessarie azioni a tutela della società.

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza valutare l'opportunità di fornire o meno riscontro al segnalante.

È cura dell'Organismo di vigilanza garantire:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni ed alle relative attività di verifica, in appositi archivi cartacei/informatici, assicurando gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione delle segnalazioni e della documentazione a queste ultime inerente per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali dati sono stati raccolti o successivamente trattati.



Le funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

Fermi restando gli obblighi di tempestiva informativa al verificarsi di determinati eventi, l'Organismo di Vigilanza assicura un flusso riepilogativo annuale sulle segnalazioni pervenute e gestite:

- al CDA;
- al Collegio Sindacale.

È compito dell'Organismo di Vigilanza gestire la riservatezza del segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche al fine di evitare il rischio di ritorsioni e/o discriminazioni ai danni di chi effettua la segnalazione.

La società non consente né tollera nei confronti del segnalante atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Sono nulli pertanto il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso.


È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

Fermi restando i diritti riconoscibili in capo al segnalante ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, la segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come, per esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

In ogni caso, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni avrà luogo, in quanto compatibili, in conformità alla normativa vigente ed alle procedure aziendali in materia di tutela dei dati personali. La violazione dell'obbligo di riservatezza ovvero il compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'Organismo di Vigilanza che,

	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. n. 231/2001</p>	<p>Parte Generale</p>
---	---	-----------------------

nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

Fermo restando quanto sopra, sono comunque fonte di responsabilità le segnalazioni, che si rivelano infondate, manifestamente opportunistiche e/o effettuate con dolo o colpa grave (cd "Segnalazioni in malafede").

3.3.7.7 *Raccolta e conservazione delle informazioni*

Tutta la documentazione concernente l'attività svolta dall'ODV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni, etc.) è conservata per un periodo di almeno 10 anni, e comunque per un periodo adeguato alle esigenze che si dovessero manifestare anche in sede di tutela giudiziale (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme). I documenti in formato elettronico sono conservati in una directory protetta da credenziali di autorizzazione conosciute dai componenti dell'ODV ovvero dal personale dipendente e non, espressamente autorizzato dall'Organismo di Vigilanza. I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'ODV ovvero dal personale dipendente e non, espressamente autorizzato dall'Organismo di Vigilanza.

3.3.8 Il sistema disciplinare

Secondo quanto disposto dal D.lgs. n. 231/2001 (artt. 6 e 7) con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai sottoposti all'altrui direzione per le finalità del presente Modello, e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 16 del D.M. 13/02/2014 (G.U. n. 45 del 24/02/2014), è necessario definire e porre in essere "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Il sistema disciplinare è un aspetto fondamentale del Modello (ne costituisce parte integrante e sostanziale) che prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati. Infatti, la previsione di adeguate sanzioni ha lo scopo di contribuire da un lato all'efficacia del Modello stesso, e dall'altro, all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'ODV.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di **trasparenza, correttezza, lealtà e integrità** instaurato fra la società COMI Spa e i propri *stakeholders*. pertanto, saranno concretizzate opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, in maniera del tutto autonoma rispetto allo svolgimento ed all'esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria competente.

Il sistema disciplinare definito, per i fini del presente Modello, è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dagli *stakeholders*, ed è a loro comunicato. Esso ha definito



le modalità per individuare e sanzionare comportamenti che costituiscono o che possono favorire:

- ✓ violazione/elusione del sistema di controllo;
- ✓ mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal Modello;
- ✓ mancato rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente;
- ✓ commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001

il CDA di COMI Spa ha formalizzato il sistema disciplinare e **lo comunica** a tutti i soggetti interessati quali ad esempio:

- ✓ personale subordinato;
- ✓ collegio sindacale;
- ✓ ODV;
- ✓ RSPP.

La società ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori ed altri soggetti con cui ha in essere rapporti contrattuali.

La società ha previsto che nei singoli contratti siano inserite **specifiche clausole** con riferimento ai requisiti ed ai comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto, fino alla risoluzione del contratto stesso.

La tipologia e l'entità delle sanzioni potranno essere determinati, ad esempio, in relazione:


- ✓ all'intenzionalità del comportamento;
- ✓ alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- ✓ al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- ✓ al livello delle responsabilità connesse alle mansioni e alle responsabilità attribuite;
- ✓ al tipo di conseguenze (ad esempio danno economico e/o immagine aziendale, danno di tipo fisico e di salute delle persone...).

3.4 Sistema di informazione e formazione

3.4.1 La diffusione dei contenuti del Modello ai dipendenti

Il Modello adottato dalla società viene inviato tramite e-mail a tutti gli addetti ai quali è fatto obbligo di rilasciare un'apposita dichiarazione attestante l'impegno al rispetto dello stesso.

Tale modalità dovrà essere altresì seguita per ogni eventuale dipendente che sarà assunto.

	<p><i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. n. 231/2001</i></p>	<p><i>Parte Generale</i></p>
---	--	------------------------------

In ogni caso, il Codice Etico e' pubblicato sul sito aziendale <http://www.palazzocoppini.org>

3.4.2 L'attività di formazione

La formazione dei preposti per il controllo interno sui contenuti del Modello è gestita dal CDA, in stretta cooperazione con l'ODV.

A tal riguardo, con cadenza almeno annuale il CDA propone all'ODV un piano di formazione che preveda interventi di tipo diversificato a seconda della collocazione degli esponenti aziendali all'interno dell'organigramma o della connessione delle rispettive attività ad una delle Aree Aziendali a Rischio indicate nel Modello.

La partecipazione agli eventi formativi è obbligatoria con registrazione delle presenze tramite firma del fruitore dell'attività formativa. È compito della Direzione informare l'ODV sui risultati - in termini di adesione e gradimento - di tali corsi.

A completamento di tale attività di formazione sarà prevista la compilazione di questionari di valutazione attestanti l'avvenuta formazione.

Idonei strumenti di comunicazione saranno altresì adottati per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello.

Per quanto riguarda la formazione rivolta all'ODV, i singoli membri sono tenuti alla frequenza obbligatoria di corsi e convegni per la formazione professionale continua, in materie attinenti al D.lgs. 231/01.

3.4.3 Informativa a collaboratori esterni/fornitori

Infine, all'atto della sottoscrizione del contratto, viene fornita a tutti i collaboratori esterni e ai fornitori abituali apposita informativa in merito al Modello ex d.lgs. 231/2001 e al Codice Etico adottato dalla società, richiedendo ai Destinatari di rispettare la suddetta normativa e di conformare i propri comportamenti ai precetti enucleati nel Modello.

La controparte dichiara di aver ricevuto, conoscere integralmente e di aver accettato il contenuto di detta informativa, essendo ben consapevole che l'inosservanza delle suddette previsioni costituisce un grave inadempimento contrattuale, in forza del quale Comi spa sarà legittimata a risolvere lo stesso con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice Civile, nonché il risarcimento dei danni subiti e subendi.

3.5 Verifiche periodiche e modifiche del Modello



Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- ✓ **verifiche sugli atti:** annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'Ente nelle aree a rischio;
- ✓ **verifiche delle procedure:** periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organo di Vigilanza della società.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'ODV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del CDA anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- ✓ siano intervenute **violazioni o elusioni** delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- ✓ siano intervenuti **mutamenti significati nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della società.**

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

* * * * *

Allegati:

- fac-simile segnalazione all'ODV;

A.) Parte speciale;

A.1) Risk Assessment;

A.2) Protocolli della parte speciale;

A.3) Catalogo reati;

B) Codice Etico;

C) Regolamento dell'ODV;

D) Sistema disciplinare.

Firenze, addì 27 giugno 2019