

CO.M.CE. Compagnia Montaggi Cesena S.p.A. con Socio Unico

Sede in Via G. Marinelli, 6 – 47521 Cesena (FC)

Capitale Sociale € 2.500.000 i.v.

R.E.A. della Romagna - Forlì -Cesena e Rimini Nr. FO-150796

P.IVA, Codice Fiscale e n. Registro Imprese della Romagna - Forlì -Cesena e Rimini N.

00368900403

Modello di Organizzazione

Gestione e Controllo

ex D.lgs.231/2001

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

sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

(Allegato A)

PARTE GENERALE

Edizione 2

Il presente "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" di CO.M.CE. Compagnia Montaggi Cesena S.p.A. con Socio Unico è stato redatto in Edizione 2, in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs.n. 231/01 ed è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 27/3/2026 (rev. 0) e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il presente "Modello" costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto Legislativo 231/01 citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

È vietata la riproduzione e l'utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.

00	Emissione	Avv. A. Guidi	Amministratore Delegato	CDA	27/03/2026
Rev.	Descrizione	Completato:	Controllato:	Approvato:	Data

Indice

DEFINIZIONI	4
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	7
1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI.....	7
1.2 FATTISPECIE DI REATO E DI ILLECITO	8
1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALLA SOCIETÀ	19
1.4 ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ	19
1.5 CARATTERISTICHE DEL MODELLO.....	20
1.6 SANZIONI	22
2 ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DI CO.M.CE. S.P.A.	22
2.1 ATTIVITÀ SVOLTE E CERTIFICAZIONI	22
2.2 CORPORATE GOVERNANCE	25
2.3 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E I PROCESSI ORGANIZZATIVI DI CO.M.CE. S.P.A.....	25
3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CO.M.CE. S.P.A.	27
3.1 PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	28
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO	31
4 I DESTINATARI DEL MODELLO	33
5 I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI.....	34
6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
6.1 NOMINA E DURATA IN CARICA.....	36
6.2 COMPITI DELL'OdV	36
6.3 COMPOSIZIONE.....	37
6.4 IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ	37
6.5 IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA	38
6.6 EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL'AZIONE.....	38
6.7 LINEE DI RIPORTO	38
6.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
6.9 AUTONOMIA FINANZIARIA.....	39
6.10 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
6.11 FLUSSI INFORMATIVI	39
7 IL SISTEMA DISCIPLINARE	44
7.1 PRINCIPI GENERALI	44
7.2 DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	45
7.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE.....	45
7.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE.....	46
7.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI / DIRETTORE GENERALE.....	47
7.6 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER	48
8 IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	48
8.1 FORMAZIONE	48
8.2 COMUNICAZIONE	49
9 DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS.....	50
9.1 INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI SOGGETTI TERZI O DESTINATARI.....	50

10	ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO.....	51
11	WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITA' DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO	51
11.1	CHE COS'È IL WHISTLEBLOWING.....	51
11.2	LA NORMATIVA	52
11.3	PRINCIPALI DEFINIZIONI	53
11.4	LA POSIZIONE DI CO.M.CE. S.P.A.	55
11.5	DESTINATARI	55
11.6	AMBITO DI APPLICAZIONE	55
11.7	PROCESSO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI	55
11.7.1.	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	55
11.7.2	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	56
11.7.3.	SOGGETTI DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.....	56
11.7.4	VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	57
11.7.5	TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	57
11.7.6	TUTELA DELLA PRIVACY	58
11.7.7	RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER E DI ALTRI SOGGETTI.....	58
11.8	SANZIONI.....	59
11.9	DOCUMENTI FORMANTI IL SISTEMA WHISTLEBLOWING DI CO.M.CE. S.P.A.	59

Allegato C – Catalogo Reati Presupposto

Allegato D – Statuto Organismo di Vigilanza

Allegato E – documento di Risk Assessment e Gap Analysis revisione del marzo 2026

DEFINIZIONI

<i>Amministratori</i>	Componenti del Consiglio di Amministrazione di CO.M.CE. S.p.A.
<i>ANAC</i>	Autorità Nazionale Anticorruzione
<i>Attività a Rischio di Reato o Attività Sensibili</i>	Indicano i processi, operazioni o atti ovvero insieme di operazioni e atti nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie
<i>Aree a rischio di reato</i>	Funzioni, uffici e/o reparti nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto
<i>CCNL</i>	Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da CO.M.CE. S.p.A.
<i>Decreto o D.lgs.231/01 o Decreto 231/01</i>	Indica il D.lgs.N.231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni
<i>Collaboratori</i>	Si intende qualunque soggetto che abbia in essere rapporti di collaborazione anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato
<i>Consulenti</i>	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di CO.M.CE. S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
<i>Destinatari</i>	Sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli Organi Societari, gli Amministratori, i Dipendenti, i Consulenti, gli agenti nonché coloro che operano su mandato della Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Società medesima
<i>Dipendenti</i>	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con CO.M.CE. S.p.A. ivi compresi i dirigenti
<i>Ente</i>	Termine con cui D.lgs.n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso
<i>Fornitori</i>	Fornitori di beni e servizi di CO.M.CE. S.p.A. che non rientrano nella definizione di Partner
<i>Incaricato di un pubblico servizio</i>	Colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della

	pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);
<i>Linee Guida</i>	indica le “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs.231/2001” approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014 e le nuove linee guida del giugno 2021
<i>Manuale della Qualità</i>	Si intende il Manuale del Sistema di Gestione Integrato (Qualità – Ambiente – Salute e Sicurezza sul Lavoro), redatto e utilizzato da CO.M.CE. S.p.A. ai sensi delle Norme UNI EN ISO 9001 (Ed. 2015), UNI EN ISO 14001 (Ed. 2015), UNI EN ISO 3834-2 (Ed. 2006) e UNI ISO 45001 Ed. 2018).
<i>Modello, Modello Organizzativo o MOGC</i>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui al presente documento. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati
<i>Organi Societari</i>	Il Consiglio di Amministrazione di CO.M.CE. S.p.A.
<i>Organismo di Vigilanza o OdV</i>	Indica l'Organismo di natura monocratica preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché previsto dall'art. 6 del Dlgs 231/01
<i>Partner</i>	Controparte contrattuale (inclusi i clienti) con la quale CO.M.CE. S.p.A. ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato, destinata a cooperare con CO.M.CE. S.p.A. nell'ambito delle Attività a Rischio
<i>Parte Generale</i>	La parte del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura di CO.M.CE. S.p.A.
<i>Parte Speciale o Parti Speciali</i>	Le parti del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato identificato come rilevante per l'attività di CO.M.CE. S.p.A., nelle quali vengono descritti le specificità dei Reati, le Aree ed Attività a rischio di reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione agli stessi.
<i>Personale</i>	Tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori a progetto, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società
<i>Pubblica Amministrazione o P.A.</i>	Si intende l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, etc.) e talora organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, s.p.a. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico

<i>Pubblico Ufficiale</i>	Colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.)
<i>Reati Presupposto o Reati</i>	Le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01
<i>Sistema di Gestione Integrato o SGI</i>	Si intende il sistema di manuali, procedure aziendali e istruzioni operative predisposti ed utilizzati da CO.M.CE. S.p.A. ai sensi delle Norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 3834-2, UNI ISO 45001, UNI EN 1090-1).
<i>Società o CO.M.CE. o CO.M.CE. S.p.A.</i>	CO.M.CE. Compagnia Montaggi Cesena S.p.A. con Socio Unico (qui di seguito CO.M.CE. S.p.A.), Sede Legale in Via G. Marinelli, 6, 47521 Cesena (FC) REA: FO-150796 Codice Fiscale e Partita IVA 00368900403
<i>Soggetti Apicali</i>	I soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) del Decreto, ovvero, i soggetti che rivestono, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione; il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, gli institori e i procuratori.
<i>Soggetti sottoposti all'altrui direzione</i>	Sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali come individuati nell'art. 5 comma1, lett. b) D.lgs.n. 231/2001.
<i>TUS</i>	Testo Unico per la Sicurezza, di cui al Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni

Parte Generale

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 Ambito di applicazione e natura della responsabilità degli enti

Il D.lgs.8 giugno 2001, n. 231 (d'ora innanzi, per brevità, il "Decreto") ha previsto per la prima volta nel nostro ordinamento la possibilità che società ed enti possano essere direttamente chiamati a rispondere dei reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da dirigenti, dipendenti e da tutti coloro che operano in nome e per conto della Società.

La platea degli enti interessati è costituita sia da quelli dotati di soggettività giuridica (società di persone e di capitali) che da società ed associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono esclusi dal novero degli enti interessati dalla norma lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'art. 27 della Costituzione – che prevede il carattere personale della responsabilità penale e della finalità rieducativa della pena – escluderebbe la Società dai soggetti imputabili poiché persona non fisica e quindi non dotata della capacità di autodeterminazione necessaria per formare ed attuare una volontà criminosa caratterizzata almeno dalla colpa.

Il legislatore ha ovviato all'ostacolo introducendo la responsabilità amministrativa della Società, come autonoma da quella penale della persona fisica che ha agito nel nome e nell'interesse della Società stesso, individuando così una responsabilità dualistica basata sui seguenti concetti:

- la responsabilità per la Società in caso di fatto omissivo proprio;
- la responsabilità della Società per colpa nell'accezione di "colpa di organizzazione e/o di politica di impresa";
- l'assenza di colpa se la Società si è dotata di un sistema organizzativo e gestionale idoneo a prevenire la commissione di reati.

La Società potrà quindi veder esclusa la propria responsabilità solo adottando un adeguato Modello, capace, attraverso un insieme di regole e procedure, di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. La responsabilità di società ed enti si traduce nel loro assoggettamento a pesanti sanzioni pecuniarie e interdittive. Occorre tuttavia fare degli opportuni distinguere:

- le pene previste si applicano solo in casi specifici e per fattispecie di reato ben definite;
- nessun ente potrà essere considerato responsabile per reati commessi da chi ha agito nell'interesse della Società prima dell'entrata in vigore del Decreto o nelle ipotesi di reato non espressamente previste dal legislatore;
- la responsabilità che grava sull'ente non è penale, ma amministrativa. Si tratta di una responsabilità extra penale amministrativa e autonoma, quindi non solidale con l'autore del reato;
- la responsabilità della Società nasce dal collegamento agente/ente e dal vantaggio diretto derivante all'ente dal compimento del reato;
- la responsabilità della Società sussiste anche se non è possibile identificare l'autore: è sufficiente che l'atto provenga dalla Società e che sia stato posto in essere da soggetti dotati di poteri direttivi o da soggetti a loro sottoposti;

- la responsabilità della Società non sussiste se l'autore non è annoverato tra i soggetti legittimati ad agire in nome e per conto della stessa;
- per il pagamento della sanzione risponde solo la Società con il proprio patrimonio anche in caso di estinzione del reato per cause diverse dall'amnistia o di mancata identificazione dell'autore.

1.2 Fattispecie di reato e di illecito

La responsabilità della Società sorge solo per reati tassativamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (cd. "Reati Presupposto").

La prima tipologia di reati a cui consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, ovvero:

truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, Il comma, n. 1, cod. pen.) [articolo modificato dal D.lgs.n. 75/2020 e dalla Legge n. 90/2024]

truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.);

frode informatica (art. 640 ter cod. pen.);

peculato di cui agli artt. 314 e 316 c.p. (introdotti dal D.lgs.75/2020)

corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 cod. pen.);

corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 cod. pen.);

corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 cod. pen.);

induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.);

istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);

corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 cod. pen.);

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L n. 3/2019 e dal D.L. n. 92/2024];

concussione (art. 317 cod. pen.);

malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis cod. pen.);

indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (316 ter cod. pen.), come modificato dal D.lgs.75/2020;

il delitto di abuso di ufficio di cui all'art. 323 c.p. (introdotto dal D.lgs.75/2020);

reato di frode in agricoltura di cui all'art. 2 della L. n. 898/1986 (introdotto dal D.lgs.75/2020);

Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019 e dalla L. 112/2024];

Turbata libertà degli incanti di cui all'art. 353 c.p. (introdotto da D.L. n. 105/2023 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9.10.2023);

Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente di cui all'art.353-bis c.p. (introdotto da D.L. n.105/2023 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9.10.2023);

Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 112/2024];

L'art. 25bis del Decreto introdotto dall'art. 6 della Legge 23 settembre 2001, n. 409, – richiama, poi, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo:

falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cod. pen);

alterazione di monete (art. 454 cod. pen);

spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 cod. pen);

spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen);

falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod. pen);

contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cod. pen);

fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen);

uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, cod. pen).

Tra i c.d. reati societari, previsti dall'art. 25 ter del Decreto, vi sono:

false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla legge;

n. 69 del 27 maggio 2015, recante disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio);

fatti di lieve entità (art. 2621-bis cod.civ.);

false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla legge n. 69 del 27 maggio 2015, recante disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio);

falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.lgs.24 febbraio 1998, n. 58);

falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.);

impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);

indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);

illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);

illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);

operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);

omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);

formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
aggiotaggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge n. 62/05);
ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.);
modificato dalla Legge n. 62/2005 e dalla Legge n. 262/2005).
corruzione tra privati di cui all'art. 2635, III comma, cod. civ.
di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del Codice civile;
di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019;

All'art. 25 quater, sono previsti:

delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali.

All'art. 25 quinquies, sono previsti delitti contro la personalità individuale:

riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 cod. pen.);
tratta e commercio di schiavi (art. 601 cod. pen.);
alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 cod. pen.);
intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis cod. pen.10);
prostituzione minorile (art. 600-bis, I e II comma, cod. pen.);
pornografia minorile (art. 600-ter cod. pen.);
iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies cod. pen.);
detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater cod. pen.);
adescamento di minorenni (art. 609-undecies cod. pen.11).

All'art. 25 sexies è stato introdotto il reato di abuso di mercato:

abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.lgs.n. 58/1998);
manipolazione del mercato (art. 185 del D.lgs.n. 58/1998).

All'art. 25 quater.1 del Decreto, relativo alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis cod. pen.).

È stata prevista la responsabilità degli Enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale. Detta ipotesi sussiste quando la condotta illecita (sanzionata con la reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione) coinvolge un gruppo criminale organizzato sia stata commessa in più di uno Stato ovvero in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato oppure anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo sia avvenuta in un altro Stato ovvero sia stata commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato attivo in più di uno Stato.

I reati a tale fine rilevanti sono:

associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);

associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cod. pen.);

associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);

associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);

traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.lgs.25 luglio 1998, n. 286);

intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 cod. pen.).

All'art. 25 septies del Decreto relativo all'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, sono riferibili i reati di:

omicidio colposo (art. 589 cod. pen), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

lesioni personali colpose (art. 590, III comma cod. pen), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

All'art. 25 octies del Decreto sono indicati i reati di:

ricettazione (art. 648 cod. pen.)

riciclaggio (art. 648 bis cod. pen.)

impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter cod. pen.)

di auto riciclaggio (648 ter. 1 cod. pen.)

A seguito del D.lgs.195/2021, detti ipotesi risultano integrate anche in relazione a reati presupposti di natura contravvenzionale; i delitti di cui agli art. 648bis e 648ter.1 c.p. anche in relazione a reati presupposti di natura colposa.

All'art. 25-octies.1 del Decreto (giusta D.lgs.184/2021) sono indicati:

il reato (modificato con integrazione) di "Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito o di carte di pagamento" (art. 493-ter c.p.);

il reato (introdotto con D.lgs.184/2021) di "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (art. 493-quater c.p.) che punisce "chiunque produce, importa, esporta, vende, trasporta, distribuisce, mette a disposizione o in qualsiasi modo procura a sé o ad altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici progettati al fine principale di commettere reati riguardanti strumenti di pagamento o specificamente adottati a tale scopo";

il reato (modificato con integrazione) di "Frode informatica" (ex art. 640-ter c.p.) con un'aggravante nel caso "la condotta produca un trasferimento di denaro, valore monetario o valuta virtuale".

In forza del D.L. n.105/2023 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9.10.2023, il delitto di "Trasferimento fraudolento di valori" di cui all'art. 512-bis c.p. secondo il quale "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere le disposizioni di legge in materia di misure di prevenzione patrimoniali o di contrabbando, ovvero di agevolare la commissione di uno dei delitti di cui agli articoli 648, 648 bis e 648 ter, è punito con la reclusione da due a sei anni.

La stessa pena di cui al primo comma si applica a chi, al fine di eludere le disposizioni in materia di documentazione antimafia, attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità di imprese, quote societarie o azioni ovvero di cariche sociali, qualora l'imprenditore o la società partecipi a procedure di aggiudicazione o di esecuzione di appalti o di concessioni".

All'art. 24 bis del Decreto sono previsti alcuni reati c.d. informatici:

accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter cod. pen.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024];

intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater cod. pen.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024];

detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024];

danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis cod. pen.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024];

danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter cod. pen.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024];

danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater cod. pen.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024];

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024];

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies cod. pen.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024];

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater cod. pen.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024];

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies cod. pen.);

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies cod. pen.);

Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);

Estorsione (art. 629, comma 3, c.p. ossia in riferimento ai reati di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-sexies, 635-bis, 635-quater e 635-quinquies [articolo aggiunto dalla Legge n. 90/2024];

Documenti informatici pubblici (art. 491 bis cod. pen.) che estende le disposizioni in tema di falso in atto pubblico relativo ad un documento informatico.

I conseguenti reati su documenti informatici sono quindi riferibili a:

Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 cod. pen.);

Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 cod. pen.);

Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 cod. pen.);

Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 cod. pen.);

Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 cod. pen.);

Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 cod. pen.);

Falsità materiale commessa dal privato (art. 482 cod. pen.);

Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 cod. pen.);

Falsità in registri e notificazioni (art. 484 cod. pen.);

Falsità in scrittura privata (art. 485 cod. pen.) (depenalizzato);

Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato (art. 486 cod. pen.) (depenalizzato);

Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 cod. pen.);

Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 cod. pen.);

Uso di atto falso (art. 489 cod. pen.) (depenalizzato in relazione alla falsità di cui all'art. 485 c.p.);

Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 cod. pen.);

Copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 cod. pen.);

Falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 cod. pen.).

All'art. 24ter sono previsti i delitti di criminalità organizzata:

Associazione a delinquere diretta alla riduzione in schiavitù, alla tratta di persone o all'acquisto o alienazione di schiavi (art. 416, VI comma, cod. pen.);

associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);

scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter cod. pen.);

sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 cod. pen.);

delitti commessi avvalendosi delle condizioni di assoggettamento ed omertà derivanti dall'esistenza di un condizionamento mafioso; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);

delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, II comma, lett. a, n. 5, cod. proc. pen.).

Alle originarie ipotesi di reato di falso previste dall'art. 25 bis sono aggiunti alcuni reati a tutela della proprietà industriale:

contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 cod. pen.);

introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 cod. pen.).

All'art. 25 bis.1 sono previsti reati contro l'industria e il commercio:

Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 cod. pen.);

Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis cod. pen.);

Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 cod. pen.);

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 cod. pen.);

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 cod. pen.);

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 cod. pen.);

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter cod. pen.);

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater cod. pen.).

All'art. 25 novies sono indicati delitti in materia di violazione del diritto d'autore e segnatamente i reati previsti e puniti dagli artt. 171, I comma, lett a-bis), e III comma, 171-bis, 171-ter (modificato da L. n. 93/2023), 171-septies e 171-octies della L. 22 aprile 1941, n. 633).

All'art. 25 decies è previsto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e quello di cui all'art. 377-bis del Codice penale.

All'art. 25 undecies sono previsti i c.d. reati ambientali: artt. 727-bis cod. pen.; 733-bis cod. pen. e plurime fattispecie di reato già previste dal D.lgs.152/2006 e da altre normative speciali a tutela dell'ambiente quali Legge n. 150/1992, Legge n. 549/1993, D.lgs.n. 202/2007; "inquinamento ambientale" (art. 452 bis cod. pen.); "disastro ambientale" (art. 452 quater cod. pen.); Penalmente rilevanti anche in forma colposa (art. 452 quinquies cod. pen.); "traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività" (art. 452 sexies cod. pen.); "associazione a delinquere ambientale, anche di tipo mafioso" (art. 452 octies cod. pen.). "Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette" (art. 727-bis c.p.); "Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto" (art. 733-bis c.p.); "Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette" (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6); "Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili" (D. Lgs n.152/2006, art. 137); "Attività di gestione di rifiuti non autorizzata" (D. Lgs n.152/2006, art. 256); "Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee" (D. Lgs n. 152/2006, art. 257); "Traffico illecito di rifiuti" (D. Lgs n.152/2006, art. 259); "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari" (D. Lgs n.152/2006, art. 258); "Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti" (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.lgs.n. 21/2018]; "False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti" (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis); "Sanzioni (D.lgs.n. 152/2006, art. 279); Inquinamento doloso provocato da navi (D.lgs.n.202/2007, art. 8); Inquinamento colposo provocato da navi (D.lgs.n.202/2007, art. 9); Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. 549/1993 art. 3);

All'art. 25-duodecies, sotto la rubrica "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", sono previsti i reati

"Disposizioni contro le immigrazioni clandestine" (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.lgs.n. 286/1998) [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023]

“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (art. 22, comma 12 bis, D.lgs.n. 286/1998).

L'art. 25-terdecies titolato “Razzismo e xenofobia” secondo cui <<1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.

Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno

Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio delle attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3”>>.

L'art. 25-quaterdecies del Decreto prevede il reato di “Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”.

I reati di riferimento sono “Frodi in competizioni sportive” (art. 1, L. n. 401/1989) ed “Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa” (art. 4, L. n. 401/1989).

L'art. 25-quinquiesdecies del Decreto prevede l'introduzione nel sistema sanzionatorio dell'illecito amministrativo i c.d. “Reati Tributari” giusta D.L. 124/2019 come convertito dalla L. 157/2019 e segnatamente:

il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 1, d.lvo 74/2000;

il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'art. 2, comma 2 -bis, d.lvo 74/2000;

il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'art. 3, d.lvo 74/2000;

il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'art. 8, comma 1, d.lvo 74/2000;

il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'art. 8, comma 2 -bis, d.lvo 74/2000;

il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'art. 10, d.lvo 74/2000;

il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'art. 11, d.lvo 74/2000.

Al comma 1 -bis è stabilito che in relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'art. 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;

b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'art. 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'art. 10 -quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

Al comma 2 è previsto che “Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati ai commi 1 e 1-bis, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo. 3.

Nei casi previsti dai commi 1, 1 -bis e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, lettere c), d) ed e)".

Ai fini di una migliore comprensione dei reati introdotti si rappresenta che gli stessi stabiliscono:

Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.lvo 74/2000)

È punito con la reclusione da quattro a otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi.

Il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie, o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

2-bis Se l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore a euro centomila, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.lvo 74/2000)

1. Fuori dai casi previsti dall'articolo 2, è punito con la reclusione da tre a otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando, congiuntamente:

a) l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro trentamila;

b) l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, è superiore al cinque per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o comunque, è superiore a euro un milione cinquecentomila, ovvero qualora l'ammontare complessivo dei crediti e delle ritenute fittizie in diminuzione dell'imposta, è superiore al cinque per cento dell'ammontare dell'imposta medesima o comunque a euro trentamila.

2. Il fatto si considera commesso avvalendosi di documenti falsi quando tali documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie o sono detenuti a fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

3. Ai fini dell'applicazione della disposizione del comma 1, non costituiscono mezzi fraudolenti la mera violazione degli obblighi di fatturazione e di annotazione degli elementi attivi nelle scritture contabili o la sola indicazione nelle fatture o nelle annotazioni di elementi attivi inferiori a quelli reali.

Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.lvo 74/2000)

È punito con la reclusione da quattro a otto anni chiunque, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

Ai fini dell'applicazione della disposizione prevista dal comma 1, l'emissione o il rilascio di più fatture o documenti per operazioni inesistenti nel corso del medesimo periodo di imposta si considera come un solo reato.

2-bis. Se l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti, per periodo d'imposta, è inferiore a euro centomila, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lvo 74/2000)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da tre a sette anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari

Indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs.n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.lgs.n. 75/2020 e modificato dal D.lgs.n. 87/2024]

1. È punito con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non versa le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti non spettanti, per un importo annuo superiore a cinquantamila euro.

2. È punito con la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni chiunque non versa le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti inesistenti per un importo annuo superiore ai cinquantamila euro.

2-bis. La punibilità dell'agente per il reato di cui al comma 1 è esclusa quando, anche per la natura tecnica delle valutazioni, sussistono condizioni di obiettiva incertezza in ordine agli specifici elementi o alle particolari qualità che fondano la spettanza del credito.

Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lvo 74/2000)

E' punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva. Se l'ammontare delle imposte, sanzioni ed interessi è superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni.

E' punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di ottenere per sé o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori, indica nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi per un ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila. Se l'ammontare di cui al periodo precedente è superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni.

Si precisa che a seguito del D.lgs.75/2020, volto ad adeguare la disciplina penale italiana alla direttiva (UE) 2017/1371 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2017, in tema di lotta contro la frode che leda gli interessi finanziari dell'Unione c.d. "direttiva PIF" è stato introdotto all'art. 6 d.lvo 74/2000 il comma 1bis in forza del quale "Salvo che il fatto integri il reato previsto dall'art. 8, la disposizione di cui al comma 1 non si applica quando gli atti diretti a commettere i delitti di cui agli articoli 2, 3 e 4 sono compiuti anche nel territorio di altro Stato membro dell'Unione europea, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un valore complessivo non inferiore a dieci milioni di euro., prevedendo quindi, in detti casi, l'ipotesi del tentativo secondo la nozione di cui all'art. 56 c.p.

All'art. 25 -sexiesdecies del Decreto sono stati introdotti i reati in tema di "Contrabbando" e segnatamente i reati previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, ivi specificatamente indicati, meglio descritti nella parte speciale del presente Modello.

Agli articoli 25- septiesdecies e 25-duodevicies del D.lgs.231/01 sono stati introdotti i delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e

paesaggistici e segnatamente quelli previsti dagli artt. Articolo 518-bis codice penale (Furto di beni culturali), Articolo 518-ter codice penale (Appropriazione indebita di beni culturali), Articolo 518-quater codice penale (Ricettazione di beni culturali), Articolo 518-octies codice penale (Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali), Articolo 518-novies codice penale (Violazioni in materia di alienazione di beni culturali), Articolo 518-decies codice penale (Importazione illecita di beni culturali), Articolo 518-undecies codice penale (Uscita o esportazione illecite di beni culturali), Articolo 518-duodecies codice penale (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici), Articolo 518-quaterdecies codice penale (Contraffazione di opere d'arte), Articolo 518-sexies codice penale (Riciclaggio di beni culturali), Articolo 518-terdecies codice penale (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici), dovendosi evidenziare, ai fini della comprensione dell'estensione di operatività della norma, le nozioni previste all'art. 10 del Decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42 (Codice dei beni culturali e del paesaggio).

All'art. 25 -undecies del Decreto sono stati introdotti (giugno 2025) i reati in tema di delitti contro gli animali che prevedono i seguenti reati:

art. 544-bis cod. pen

art. 544-ter cod. pen

art. 544-quater cod. pen

art. 544-quinques cod. pen

art. 544-septies cod. pen

art. 638 cod. pen

Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale];

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.lgs.25 luglio 1998, n. 286);

Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);

Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);

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

Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);

Da ultimo si segnala che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive disposte a seguito di misura cautelare o all'esito del procedimento.

Resta fermo che per l'integrale ed aggiornato catalogo dei reati presupposti dovrà farsi riferimento esclusivamente a quello previsto dal d.lgs 231/01 che potrà essere reperito, ad esempio, alla seguente pagina web <https://www.reatipresupposto231.it/>

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità alla Società

Affinché sia ravvisabile una responsabilità amministrativa della Società per i Reati Presupposto, è necessario che si perfezionino due requisiti individuati dall'art. 5 del Decreto. È infatti necessario che:

- i. il reato sia commesso da un soggetto funzionalmente legato alla Società (cd. "requisito soggettivo"), ovvero da:
 - persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. "soggetti apicali");
 - persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei sopra indicati soggetti apicali (cd. "soggetti sottoposti ad altrui direzione").

Per soggetti apicali si intendono coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Si tratta, per CO.M.CE., del legale rappresentante Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Consiglieri di Amministrazione, dei responsabili di funzione, nonché di quei soggetti che esercitano "anche di fatto" atti di gestione. In tale ottica assume particolare importanza la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni per la quale si rimanda al Paragrafo 2.3 – "Struttura Organizzativa di CO.M.CE. S.p.A."

Per soggetti sottoposti ad altrui direzione si intendono invece i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale della Società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali, quali, ad esempio, agenti, collaboratori ed i consulenti.

- ii. il reato sia commesso, anche solo parzialmente, nell'interesse o a vantaggio della Società (c.d. "requisito oggettivo").

L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La Società non risponde, invece, se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

1.4 Esimente della responsabilità

La sussistenza dei requisiti menzionati nel paragrafo precedente è condizione necessaria ma non sufficiente per affermare la responsabilità della Società. Il Decreto stabilisce, infatti, che la Società non è punibile se prima della commissione del reato:

- ha adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e di gestione" (d'ora innanzi, per brevità, il "Modello"), idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato;
- ha affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza"), il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento;
- l'Organismo di Vigilanza è stato diligente nello svolgere i propri compiti di controllo sul Modello.

Il Modello opera quindi quale causa di non punibilità della Società in caso di commissione di un Reato Presupposto – in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi sopra delineati – sia da parte di un soggetto apicale sia da parte di un soggetto subordinato, con le seguenti differenze:

- per i reati commessi da un soggetto apicale è la Società a dover dimostrare che il reato è stato commesso “eludendo fraudolentemente” il Modello. La Società deve quindi provare che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo;
- per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, la Società può essere sanzionata solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile “dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”. L’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È opportuno precisare che la predisposizione dei modelli e l'istituzione dell'organo di controllo non sono obbligatorie, ma costituiscono una precauzione necessaria affinché la Società possa godere delle esimenti di responsabilità.

In ogni caso i modelli organizzativi stabiliti dal D.lgs.231/2001 costituiscono strumenti adatti non solo ad evitare le pesanti sanzioni previste dalla legge a carico delle società, ma anche a migliorare le funzioni di organizzazione, amministrazione e controllo nell'ambito della *governance* societaria, nonché a rafforzare l'immagine di efficienza, trasparenza ed etica commerciale che la società stessa diffonde sul mercato.

1.5 Caratteristiche del Modello

La responsabilità della Società può essere ricondotta alla mancata adozione o al mancato rispetto di determinati standard organizzativi che siano stati adottati. Onere della Società cui ciò sia contestato dall'Autorità Giudiziaria quindi sarà di provare di avere adottato ed attuato il Modello, nel qual caso l'Autorità Giudiziaria dovrà provare l'inefficacia dello stesso.

La legge non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma individua alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti essenziali. Non viene quindi previsto un modello di organizzazione *standard*, atteso che nella realtà ciascuna struttura organizzativa presenta tratti distintivi autonomi, di conseguenza differenti saranno i modelli di organizzazione e di gestione che dovranno risultare adeguati in relazione alla natura, alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, nonché idonei a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Quanto più si conoscono i processi decisionali, maggiori saranno le possibilità di predisporre modelli rispondenti alla *ratio* del Decreto e pertanto sarà fondamentale, in fase di progettazione, individuare:

- nell'organizzazione della Società, i Soggetti Apicali ed i Soggetti sottoposti alla direzione dei medesimi, nonché le attività a rischio reato e relativo grado di rischio;
- le azioni di miglioramento;
- le situazioni nelle quali tali soggetti potrebbero avere interesse ad aggirare fraudolentemente i modelli con lo scopo di commettere reati;
- le modalità attraverso cui si potrebbe realizzare l'elusione fraudolenta del Modello.
- l'individuazione e la predisposizione dei principi di comportamento generali e specifici e delle procedure aziendali tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative di svolgimento delle attività nelle aree a rischio di reato;

- l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, con attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché la predisposizione di un idoneo sistema sanzionatorio disciplinare;

Il Modello opera infatti quale causa di non punibilità solo se risulta:

- i. efficace, ovvero ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi. Il Decreto prevede, sotto questo profilo, che il Modello debba avere i seguenti requisiti minimi:
 - siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - siano previsti specifici protocolli e procedure diretti a rendere obiettivabili e tracciabili le modalità operative di svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, oltreché una procedura inerente all'obbligo di Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
 - siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
 - sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
 - siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- ii. adottato preventivamente dall'organo dirigente della Società, che deve avere affidato il controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e la verifica dell'adeguatezza, ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- iii. effettivamente attuato, ovvero il suo contenuto a) trovi effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno. Il Decreto prevede, sotto questo profilo, la necessità di una verifica e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reati Presupposto b) il Modello sia reso oggetto di un adeguato piano di formazione dalla Società e sia adeguatamente diffuso nei confronti di tutti i Destinatari.

Nel caso in cui, nonostante l'adozione di un modello dotato delle caratteristiche suddette, si verificasse l'aggiramento fraudolento del sistema e la commissione del reato, tali fatti saranno da considerarsi "eventi ragionevolmente imprevedibili" da parte della Società, con la conseguenza che la commissione dell'illecito non risulterà idonea a dimostrare *ex post* l'inadeguatezza del Modello posto in essere.

Il Decreto dispone, inoltre, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria. Nel marzo 2002 Confindustria ha approvato le prime "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs.231/2001", riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione e successivamente integrate con riferimento alle varie fattispecie di Reato Presupposto progressivamente inserite nel Decreto, con la revisione datata marzo 2014 cui sono seguite le nuove linee guida pubblicate nel giugno 2021; nel gennaio 2018 Confindustria ha approvato una nota illustrativa sulla "disciplina del whistleblowing", cui ha fatto seguito il D.lgs.24/2023 e la guida operativa per gli enti privati dell'ottobre 2023.

Elemento essenziale per un appropriato funzionamento del Modello è infine l'istituzione di un processo di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza di informazioni utili a comprendere tempestivamente l'effettivo funzionamento del Modello, l'entità e le caratteristiche di fatti/transazioni rilevanti in merito alle aree a rischio, l'insorgenza di eventuali elementi di rischio in merito ai processi sensibili.

1.6 Sanzioni

L'accertamento della responsabilità amministrativa della Società è strettamente connesso alla materia penale, pertanto spetta al giudice penale accertare la responsabilità e infliggere le sanzioni. Nella maggior parte dei casi il procedimento per l'illecito amministrativo viene riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore materiale dello stesso e, in quanto compatibili, trovano applicazione le norme procedurali disciplinanti i reati da cui l'illecito amministrativo dipende.

L'art. 9, co. 1, del Decreto individua le sanzioni che possono essere comminate all'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei Reati Presupposto, ovvero:

- i. sanzione pecuniaria, che consiste in una somma di denaro quantificata in base alla gravità del reato, al grado di responsabilità della Società, all'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. In caso di condanna della Società la sanzione pecuniaria è sempre applicata e al relativo pagamento risponde solo la Società con il suo patrimonio;
- ii. sanzioni interdittive, che prevedono un "obbligo di non fare" e sono:
 - l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono comminate, congiuntamente a quelle pecuniarie, solo se espressamente previste per quella fattispecie di Reato Presupposto dal Decreto ed hanno durata temporanea, da determinarsi da parte del giudice in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni. Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della Società e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso;

- iii. confisca, che è sempre disposta con la sentenza di condanna, in quanto consegue automaticamente all'accertamento della responsabilità della Società, la quale consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente;
- iv. pubblicazione della sentenza di condanna, quale sanzione accessoria alla sanzione interdittiva, che consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese della Società, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale.

2 ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DI CO.M.CE. S.P.A.

2.1 Attività svolte e certificazioni

Con sede a Cesena (FC), CO.M.CE. - Compagnia Montaggi Cesena - S.p.A., costituita nell'anno 1974, è specializzata nella progettazione, costruzione, montaggio e manutenzione, di serbatoi ed impianti industriali; con il trascorrere degli anni, ha potenziato sempre più il proprio organico, con uomini e mezzi, in alcuni settori molto importanti quali:

Progettazione, costruzione, montaggio e manutenzione di:

Serbatoi di stoccaggio a tetto fisso e galleggiante, fino a 160.000 m³.

Vessel e apparecchiature a pressione.

Serbatoi tumulati.

Strutture metalliche civili industriali.

Capannoni ed edifici industriali.

Carroponti fissi e mobili.

Costruzione e montaggio in opera di:

Impianti per cicli combinati turbogas.

Impianti petrolchimici.

Impianti agroalimentari.

Acquedotti e gasdotti.

Mulini e mangimifici.

Impianti trattamento acque.

Impianti per granulati.

Montaggio in opera di impianti:

R.S.U. ed inceneritori.

Depuratori.

L'Azienda, con il trascorrere degli anni, grazie ad una continua e graduale crescita del fatturato, ad un miglioramento ed ampliamento del know-how, ad una crescita professionale del personale ed all'esperienza acquisita, si è inserita tra le imprese nazionali più qualificate del settore.

Nel perseguire il miglioramento continuo, l'Azienda ha ritenuto nel 1995 di adottare un Sistema di Gestione per la Qualità riferito alla Norma UNI EN ISO 9002:1994 ed integrato nel 1998 con un Sistema di Gestione di Qualità per la saldatura riferito alla norma UNI EN 729-2 (Ed. 1996), poi adeguato alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

In conseguenza dell'aggiornamento normativo intercorso negli ultimi anni e per rendere ad esso aderente il Sistema di Gestione della Qualità già implementato, l'Azienda ha ritenuto di dovere adeguare il Sistema di Gestione per la Qualità prima alla norma UNI EN ISO 9001:2000, poi alla norma UNI EN ISO 9001:2008 ed infine, nel 2017, alla UNI EN ISO 9001:2015.

Nel 2007, la Presidenza ha deciso di integrare il Sistema Qualità aziendale implementato con un Sistema di Gestione Ambientale in conformità alla norma UNI EN ISO 14001:2004, nell'ottica di sviluppare un progetto che potesse rinforzare e rendere maggiormente efficiente il processo di gestione ambientale dell'Organizzazione. Nel 2017, il Sistema di Gestione Ambientale è stato poi adeguato alla norma UNI EN ISO 14001:2015.

Da sempre la gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro ha rappresentato un aspetto centrale della più generale gestione aziendale e in diversi punti è stata integrata con il sistema di gestione qualità-ambiente implementato dall'Azienda. Pertanto, nel 2010, al fine di dare completezza e definire il livello di maturità dell'organizzazione aziendale, la Presidenza ha deciso di integrare il Sistema di Gestione per la Qualità ed Ambientale con un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro conforme alla norma internazionale OHSAS 18001:2007.

Nel 2020, il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro è stato poi adeguato alla nuova norma internazionale UNI ISO 45001:2018.

CO.M.CE. S.p.A. è stata iscritta all'Albo Nazionale dei Costruttori dal 1983 al numero di matricola 6193402 ed, ai sensi del DPR 8 Giugno 2010 n. 207, ha ottenuto l'attestazione rilasciata dall'Organismo di Attestazione Società PROTOS SOA S.p.A. (Autorizzazione n. 35421/11/00) per partecipare ad appalti pubblici nelle Categorie OG 6 Classe VI, ed OS 18-A Classe VI.

Nel giugno del 2015, in conformità al Regolamento (UE) 305/2011, è stato ottenuto il Certificato di conformità della produzione di fabbrica EN 1090-1:2009 in riferimento alla marcatura CE dei componenti strutturali per l'esecuzione di strutture in acciaio.

L'Azienda conta, variabilmente, un numero di dipendenti che si attesta alle centocinquanta unità, che, in ragione dei carichi di lavoro (fermate degli impianti dei Clienti) possono arrivare fino alle duecento unità.

Gli Uffici direzionali, commerciali, tecnici ed Amministrativi, sono ubicati nel centro della città di Cesena. Gli Uffici si estendono su una superficie di circa 600 m², sono dotati di un ampio parcheggio interno, vicino ai servizi più importanti, quali Banche, Posta, Enti Pubblici, ecc. e sono facilmente raggiungibili anche da autostrade e ferrovie.

L'officina, per la lavorazione meccanica e la prefabbricazione dei manufatti da inviare ai vari cantieri per il successivo montaggio in opera, è dislocata nel centro industriale di CESENA (Zona Artigianale di Torre del Moro) e si estende su una superficie di circa 12.000 m², interamente recintata, di cui circa 5.000 m² coperti, oltre ad una zona uffici e servizi, per complessivi 500 m².

I Cantieri dell'Azienda, in Italia, sono dislocati su tutto il territorio nazionale, sia con postazioni fisse, per lavori con "Contratto Quadro", sia con cantieri temporanei, per lavori con "Contratti Specifici".

La CO.M.CE. opera, inoltre, su commessa anche all'estero.

I dati sintetici della società:

Ragione sociale: CO.M.CE. Compagnia Montaggi Cesena S.p.A.

Forma Giuridica: Società per Azioni

Codice EA – NACE - ATECO 25.22 - 25.22.00

Codice Fiscale e numero di iscrizione del Registro delle Imprese della Romagna Forlì – Cesena e Rimini: 00368900403

Data di iscrizione al Registro delle Imprese: 19/02/1996

P. IVA 00368900403

Data di Costituzione: 26/10/1974

Capitale Sociale versato: €. 2.500.000,00

Oggetto Sociale: Costruzione, montaggio, installazione di manufatti ed apparecchiature industriali.

Presidente del Consiglio di Amministrazione e "Datore di Lavoro" D.lgs.81/08 Valzania Dino

Amministratore Delegato e Direttore Generale: Valzania Stefano

Sede Legale ed amministrativa Via Marinelli, 6 – 47521 Cesena (FC)

Siti nei quali è esercitata l'attività aziendale:

- Sede legale ed amministrativa di via Marinelli, 6 in Cesena;
- Officina / Magazzino: Via L. Basso, 210 - 270 – 47522 Cesena;
- Cantieri di lavoro (tipici, presso raffinerie ed impianti chimici);

Le certificazioni in essere sono: UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 3834-2:2021, UNI EN ISO 14001:2015, *UNI ISO 45001:2018* e *Certificato di conformità della produzione di fabbrica EN 1090-1:2009 in riferimento alla marcatura CE dei componenti strutturali per l'esecuzione di strutture in acciaio*.

L'azienda dichiara la propria specializzazione per:

- l'esecuzione dei seguenti lavori:
- Progettazione, costruzione, montaggio e manutenzione, di serbatoi di stoccaggio a tetto fisso e galleggiante, fino a 160.000 m³.
- Progettazione, costruzione, montaggio e manutenzione vessel e apparecchiature a pressione.
- Progettazione, costruzione, montaggio e manutenzione serbatoi tumulati.
- Manutenzione con sistema "Global Service" di serbatoi di stoccaggio ed impianti petrolchimici.
- Progettazione, costruzione e montaggio di strutture metalliche civili industriali.
- Progettazione, costruzione, montaggio, di capannoni ed edifici industriali.
- Costruzione e montaggio in opera di impianti per cicli combinati turbogas.
- Costruzione e montaggio in opera di impianti petrolchimici.

- Costruzione e montaggio in opera di impianti agroalimentari.
- Costruzione e montaggio in opera di acquedotti e gasdotti.
- Costruzione e montaggio in opera di mulini e mangimifici.
- Costruzione e montaggio in opera di impianti per il trattamento delle acque.
- Costruzione e montaggio in opera di impianti per granulati.
- Montaggio in opera impianti R.S.U. ed inceneritori.
- Progettazione, costruzione e montaggio di carroponi fissi e mobili.
- Montaggio in opera di impianti depuratori.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito internet della società www.comce.it.

2.2 Corporate Governance

CO.M.CE. S.p.A. con Socio Unico ha un capitale sociale di Euro 2.500.000,00 interamente versato suddiviso in 250.000 azioni ordinarie.

La Società ha optato per un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale come previsto dagli artt. 2380 e seguenti del Codice Civile e, pertanto, sono stati nominati un Consiglio di Amministrazione, un Collegio Sindacale al quale è stato affidato il controllo legale dei conti ai sensi dell'art 2409 *ter* del Codice Civile.

L'assemblea dei Soci è regolata dalle norme previste dal Codice Civile integrato da quanto disposto dallo Statuto Sociale.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri e regolamentato dagli articoli 16-17-18-19-20-21 dello Statuto Sociale. Al Consiglio spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione, ivi compresa la facoltà di nominare direttori (come fatto nella seduta del 24/02/2026) e procuratori stabilendone i poteri, anche di rappresentanza, le attribuzioni e la retribuzione come da Statuto Sociale.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla nomina di un Amministratore Delegato / Direttore Generale.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti ed è regolato da norme di legge.

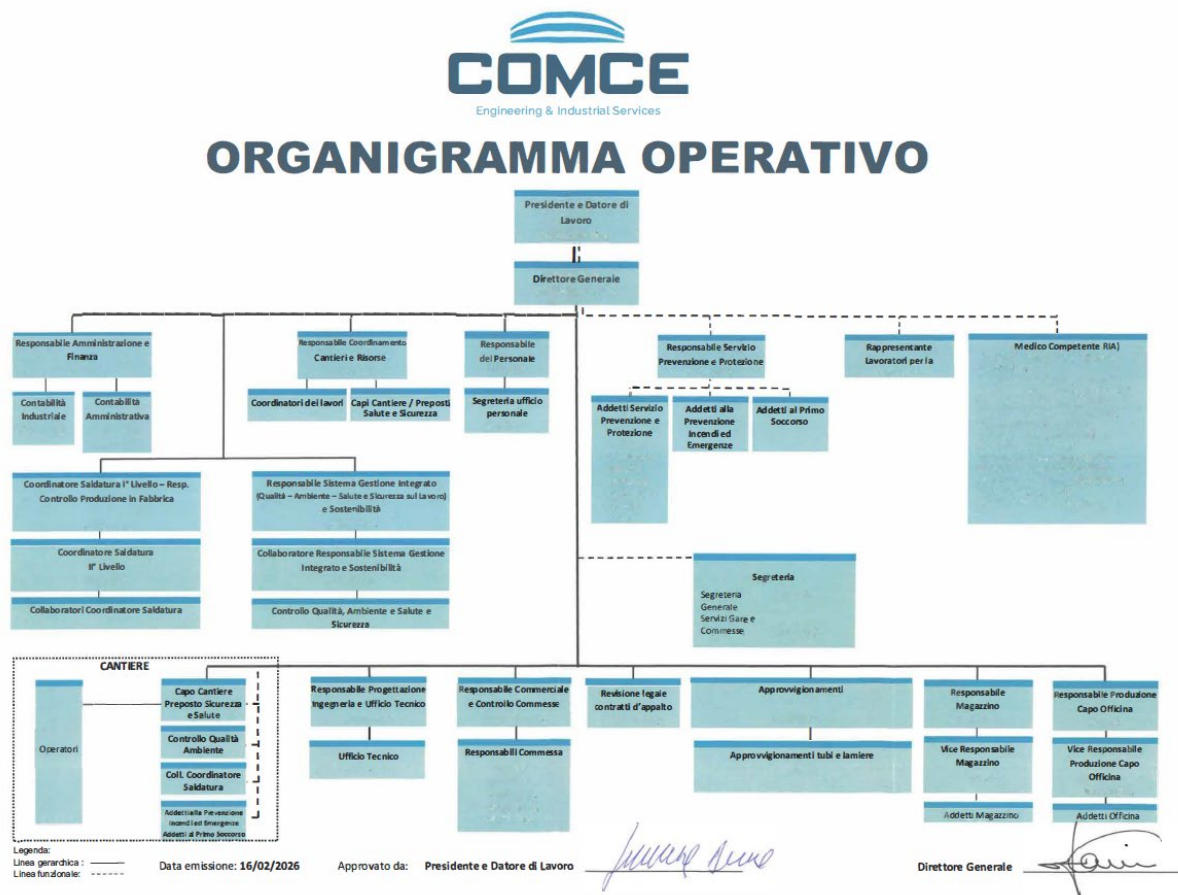
Secondo quanto previsto dallo Statuto Sociale, il controllo legale dei conti è stato affidato al Collegio Sindacale.

2.3 Il sistema di controllo interno e i processi organizzativi di CO.M.CE. S.p.A.

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, protocolli, delle procedure, istruzioni operative, matrici e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Con riferimento all'attività di core business, i processi di progettazione, industrializzazione, costruzione e montaggio di serbatoi e costruzione come sopra descritti, sono regolati dal Manuale Integrato per la Gestione del Sistema, certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001: 2015 e dalla norma UNI EN ISO 3834-2:2021, in aggiunta alle certificazioni di qualità il ciclo produttivo, alla data di adozione del Modello Organizzativo, la Società ha provveduto a certificare il proprio sistema di sicurezza sul lavoro secondo la Norma UNI ISO 45001 del 2018 e il sistema di gestione dell'ambiente secondo la Norma UNI EN ISO 14001 del 2015.

La struttura organizzativa di CO.M.CE. S.p.A. è sinteticamente rappresentata dal seguente organigramma funzionale aggiornato alla data odierna:



Di seguito viene riportata una breve descrizione delle attività degli uffici centrali, raggruppati per direzione/funzione di riferimento:

- **Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale (Amministratore Delegato):** assicura il raggiungimento degli obiettivi di business pianificati. Ad essa rispondono le direzioni / Funzioni come sotto elencate:
- **Responsabile Progettazione Ingegneria e Ufficio Tecnico:** gestisce la progettazione dell'Ingegneria dei progetti e i disegni dei progetti esecutivi e coordina i consulenti esterni coinvolti.
- **Responsabile della Produzione / Capo Officina:** gestisce l'attività produttiva presso lo stabilimento in Cesena (FC) Via L. Basso 210 e coordina gli addetti dell'Officina.
- **Responsabile Magazzino:** gestisce il magazzino centrale della società presso lo stabilimento in Cesena (FC) Via L. Basso, 210 – 270 e coordina gli addetti al magazzino.
- **Responsabile Approvvigionamenti:** gestisce il ciclo degli approvvigionamenti e gli adempimenti relativi della società ad eccezione di "Lamiere e Tubi".
- **Responsabile Approvvigionamenti Lamiere e Tubi:** gestisce il ciclo degli approvvigionamenti e gli adempimenti relativi della società per "Lamiere e Tubi".
- **Responsabile Commerciale e Controllo Commesse:** gestisce l'attività commerciale e i rapporti con i clienti in essere e potenziali della società, propone le iniziative di marketing all'Amministratore Delegato ed effettua il controllo delle commesse.
- **Responsabili Commessa:** gestiscono tutti gli aspetti organizzativi, operativi, di produzione delle commesse a loro affidate e coordinano le attività dei capi cantiere.
- **Responsabile Coordinamento Cantieri e Risorse:** gestisce il coordinamento dei cantieri con la sede e tra loro e la gestione delle risorse (dipendenti e attrezzature) operative.

- **Responsabile Sistema di Gestione Integrato (qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro):** gestisce il sistema di gestione integrato della società, gli adempimenti relativi, l'aggiornamento delle procedure relative e l'aggiornamento delle certificazioni della società.
- **Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione:** è il soggetto nominato dal Datore di Lavoro, così come previsto dall'art. 33 del D.lgs.81/2008 e sm.i. e provvede:
 - all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
 - ad elaborare le misure preventive e protettive ed i sistemi di controllo di tali misure;
 - ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - a proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori
 - a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.lgs.81/2008 e sm.i.;
 - a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 del D.lgs.81/2008 e sm.i..

Oltre a quanto riportato in precedenza ottempera agli obblighi previsti dal T.U.S (Testo Unico Sicurezza).

- **Responsabile Ufficio Personale:** gestisce tutti gli adempimenti relativi ai dipendenti compresi i rapporti con enti previdenziali e coordina i consulenti esterni coinvolti (ad esempio consulente del lavoro).
- **Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo:** garantisce la corretta gestione ed il coordinamento complessivo di tutte le attività finanziarie, amministrative, fiscali, tributarie, civilistiche, contabili e di bilancio della Società, con particolare riferimento alla predisposizione del bilancio.

3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CO.M.CE. S.P.A.

CO.M.CE. S.p.A. gode di un'eccellente reputazione sul mercato a cui fa riferimento, si interfaccia con numerosi interlocutori multinazionali ed è orgogliosa delle proprie tradizioni. La Società ritiene, pertanto, importante mantenere e migliorare ancor di più tale reputazione.

In tale contesto globale, il successo della Società si basa anche sull'eccellenza negli affari, nella coerenza con *standard* etici ed il rigoroso rispetto della normativa vigente. È forte il convincimento della Società, dei suoi Amministratori che l'osservanza delle leggi e una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

Ciò premesso, la Società – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo, la Società ha deciso di procedere con la sua attuazione, in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua *Corporate Governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.

La Società, si impegna a dare un'adeguata diffusione del Modello, garantendone l'accesso a tutti i soggetti interessati dall'applicazione della normativa di cui al Decreto pubblicandolo anche nel proprio sito internet www.comce.it, nonché ad effettuare un costante riesame del contenuto del Modello stesso.

Il Modello, una volta adottato tramite delibera del Consiglio di Amministrazione, verrà tempestivamente modificato o integrato, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza o su suggerimento dei responsabili delle funzioni aziendali, quando:

- siano intervenuti mutamenti significati nel quadro normativo di riferimento, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- 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 Presupposto.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" – in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lettera a), del Decreto – la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla decisione del Consiglio di Amministrazione della Società. In particolare, è demandato a tale organo il compito di stabilire se integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, in rapporto con l'attività aziendale e le relative modalità, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

3.1 Predisposizione del Modello

La redazione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi specifici connessi ai reati presupposto ex Dlgs 231/01, in linea con le disposizioni del Decreto e delle Linee Guida:

- a) **identificazione delle attività/processi sensibili (*as is analysis*)** - attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigramma, procedure, istruzioni operative, attività svolte, sistema di *governance*, Manuale Integrato per la gestione SGI, verbali dei Consigli di Amministrazione, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di interviste e colloqui con soggetti preposti ai vari settori dell'attività aziendale sono stati individuati i processi e le attività soggetti al rischio di possibili commissioni dei Reati indicati dal Decreto. Contestualmente è stato analizzando lo *status quo* del sistema di controllo interno della Società per verificarne l'identità a prevenire i Reati Presupposto rilevanti nelle aree a rischio;
- b) **identificazione delle azioni di miglioramento (*gap analysis*)**: sulla base della situazione esistente come sopra accertata, sono state individuate e successivamente implementate le azioni necessarie per il miglioramento del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la predisposizione del Modello;
- c) **definizione e formalizzazione del Modello**: sulla base dei risultati delle fasi di analisi, si è provveduto alla definizione e formalizzazione degli elementi del Modello, tra cui:
 - l'individuazione e la predisposizione dei principi di comportamento generali e specifici e delle procedure aziendali tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative di svolgimento delle attività nelle aree a rischio di reato nonché l'istituzione di un processo di comunicazione in termini di obbligo verso l'Organismo di Vigilanza di informazioni utili circa l'entità e le caratteristiche di fatti/transazioni rilevanti in merito alle aree a rischio e/o l'insorgenza di eventuali elementi di rischio in merito ai processi sensibili;
 - l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, con attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

nonché alla predisposizione di un idoneo sistema sanzionatorio disciplinare.

Alla Società spetterà dar corso ad un adeguato piano di formazione al proprio interno e di diffusione del Modello, nei confronti di tutti i Destinatari dello stesso.

Con riferimento alla fase di identificazione e mappatura delle aree ed attività a rischio reato tale fase è consistita nell'identificazione delle aree funzionali della Società nelle quali vi fosse il potenziale "rischio" di commissione di reati ai sensi del Decreto (c.d. "Aree a Rischio Reato" o semplicemente "Aree di Rischio"). In tale contesto, in ognuna di tali "aree" sono state individuate le specifiche "Attività a Rischio Reato" e per ciascuna di queste ultime sono state identificate le possibili modalità di compimento dei reati. Tra le Attività a Rischio Reato sono state identificate sia le attività direttamente a rischio di commissione di reati, sia quelle "strumentali", intendendosi per tali, le attività che - pur non essendo direttamente rilevanti ai sensi del Decreto - potrebbero, in linea di principio, configurarsi come condizioni, occasioni o mezzi per la commissione dei reati.

Il processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione dei reati è stato condotto secondo un approccio *risk based*, ovvero tenendo in considerazione il rischio inerente o potenziale di commissione dei Reati (i.e. il rischio assunto quando la Società non si è ancora attivata per modificare la probabilità e l'impatto di un evento). La misura del livello di "rischio inerente" è stata eseguita in considerazione sia della probabilità di commissione del Reato che dell'impatto di tale evento, determinati tenendo conto di fattori quali la tipologia e l'entità delle sanzioni (pecuniarie o interdittive) comminabili alla Società, la frequenza e la ricorrenza delle attività a rischio, la natura e il volume delle transazioni interessate, le specifiche modalità di esecuzione delle attività, nonché la storia dell'ente e le peculiarità del settore di riferimento.

Una volta definito il "rischio inerente" (e la sua rilevanza) nell'ambito delle Attività Sensibili, si è provveduto a valutare l'attuale Sistema di Controllo Interno della Società al fine di stabilire il suo livello di "adeguatezza" allo scopo di ricondurre il rischio ad un "livello accettabile".

La soglia concettuale di "accettabilità" del rischio, nei reati dolosi, non può essere espressa facendo riferimento al mero rapporto tra costi e benefici secondo quanto insegnato dalla dottrina aziendalistica (per cui un rischio può definirsi accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere). Ed infatti, come evidenziano le Linee Guida, la logica economica, nel sistema di prevenzione dei Reati tracciato dal Decreto 231/01, non può essere l'unica definizione di un livello di rischio accettabile. La soglia di accettabilità del rischio, piuttosto, dovrà essere rappresentata dall'esistenza di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, precisando che la frode non richiede necessariamente artifici e raggiri, ma può consistere anche nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ovvero in un aggiramento delle misure di sicurezza dal medesimo previste. Con riferimento ai reati colposi, ed in particolare ai reati commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di affidabilità deve essere definita in maniera ancora più rigorosa, dal momento che, anche in considerazione della rilevanza dei beni tutelati, i rischi lavorativi per la salute e sicurezza dei lavoratori devono essere integralmente eliminati o comunque ridotti al minimo secondo quanto possibile attraverso l'adozione delle misure di prevenzione disponibili in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

La valutazione dei presidi di controllo e monitoraggio del Sistema di Controllo Interno della Società si è basata sulla verifica circa la sussistenza dei seguenti criteri e requisiti (così come indicato dalle stesse Linee Guida):

- i. esistenza e formalizzazione di procedure aziendali scritte e manuali;
- ii. definizione di ruoli e responsabilità nella gestione dei processi aziendali;
- iii. rispetto del principio di «*segregazione delle funzioni*»;
- iv. tracciabilità dei processi aziendali;
- v. comunicazione e formazione ed effettiva conoscenza delle procedure aziendali.

A fronte di tale attività di verifica - attività effettuata anche sulla base della documentazione raccolta e delle evidenze ottenute nel corso dei colloqui con il management ed il personale della Società - il Sistema di Controllo della Società è stato considerato (nell'ambito delle singole Attività a Rischio di Reato):

- “Adeguito”, laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società sia complessivamente idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile (necessitando eventualmente solo di qualche integrazione di carattere secondario);
- “Migliorabile/da aggiornare”, laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società non sia del tutto idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile e sia, pertanto, necessario procedere a delle integrazioni/modifiche ai processi esistenti;
- “Inadeguato/ Inesistente”, laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società non sia idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile e, pertanto, sia necessario che la Società adotti controlli e procedure nuove e/o diverse da quelle in essere con un'azione immediata.

La valutazione di adeguatezza del sistema dei controlli interni ha, quindi, consentito di determinare - sempre con riguardo a ciascuna Attività Sensibile considerata - il “rischio residuo”, determinato in ragione del livello di “rischio inerente” e dell'efficacia/adequazione del sistema di controlli adottato dalla Società.

Le attività di mappatura delle Aree a Rischio Reato e delle Attività Sensibili, ed in generale di risk assesment, hanno permesso di stabilire che CO.M.CE. dispone di un Sistema Controllo Interno generalmente caratterizzato da:

- i. Procedure, istruzioni operative e protocolli formalizzati volte a:
 - garantire che l'esercizio delle attività aziendali avvenga nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti ed in ottica generale di tutela dell'integrità del patrimonio aziendale;
 - definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire, ove necessario, la “standardizzazione” dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive
 - chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- ii. segregazione dei compiti, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- iii. adozione di strumenti atti ad assicurare la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- iv. implementazione di attività di informazione e formazione dei lavoratori in merito alle procedure formalizzate esistenti, anche in occasione di modifiche/integrazioni delle stesse, al fine di assicurarne l'adeguata conoscibilità e concreta attuazione
- v. istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sui processi e sulle Attività a rischio di reato;

- vi. esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli strumenti del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

Nel corso del tempo, la società ha preso in considerazione la possibilità di dover integrare le parti speciali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e quindi i presidi impeditivi che gli stessi prevedono in ragione degli interventi legislativi che, nel corso tempo, hanno integrato il "catalogo" dei reati presupposto.

In occasione della nuova attività di valutazione è stata quindi eseguita una nuova analisi di quelle che, sulla base dei vari cicli aziendali, risultano essere le aree di rischio attualmente rilevanti.

A seguito di questa prodromica attività sono stati eseguiti audit dei referenti di funzione coinvolti nei cicli aziendali al fine di reperire tutte le informazioni del caso e, conseguentemente, svolgere, limitatamente ai cicli interessati dai potenziali reati presupposto di nuova rilevanza, attività di risk assesment e di gap analysis.

In sede di risk assesment sono stati sostanzialmente adottati i medesimi criteri di valutazione del rischio già utilizzati, in precedenza, in occasione dello studio e della redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo revisionato nell'anno 2023, aggiungendo anche quello del "rischio sanzionatorio", indice che prende in considerazione anche l'entità delle potenziali sanzioni che potrebbero derivare in caso di ritenuta violazione dei singoli reati presupposti laddove commessi nell'interesse e a vantaggio della società.

La combinazione dei criteri ha, quindi, consentito di determinare la fascia di rischio (bassa, media o alta) che ciascun reato -potenzialmente rilevante- potrebbe assumere, laddove integrato con ricadute ex D.lgs.231/01.

La valutazione ha previsto l'analisi dei singoli cicli aziendali interessati prendendo in considerazione quattro diversi standard e segnatamente:

A_ **SEGREGAZIONE ATTIVITA'**: si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.

B_ **NORME DISPOSIZIONI IDONEE A FORNIRE LA REGOLAMENTAZIONE DELL'ATTIVITA' SENSIBILE**: devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate (procedure/norme/circolari) idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

C_ **POTERI DI FIRMA E POTERI AUTORIZZATIVI**: poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

D_ **TRACCIABILITA'**: ogni operazione relativa all'attività Sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Il predetto documento prevede l'indicazione anche di quelle che risultano le attività che sono risultate affette da gap per i quali appaiono preferibili interventi correttivi da adottare e che, ove necessario, dovranno essere previsti nelle parti speciali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

3.2 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

- i. una **Parte Generale**, che comprende una breve disamina delle componenti essenziali del Modello, tra cui l'individuazione delle categorie di reato rilevanti per la Società, l'individuazione dei destinatari del Modello, le caratteristiche principali, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio posto a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, nonché il sistema di formazione e comunicazione del Modello;
- ii. una **Parte Speciale**, divisa in diverse sezioni con riferimento alle diverse tipologie di reato ritenute rilevanti per la Società, destinata all'individuazione delle attività risultate sensibili alla commissione dei Reati Presupposto, nonché dei principi e delle regole di organizzazione, gestione e controllo generali e specifiche deputate alla prevenzione dei rischi di commissione delle categorie di reato interessate. In considerazione del contesto socio economico in cui opera la Società, della sua storia e della tipologia delle attività svolte, sono state rilevate le seguenti categorie di Reati Presupposto:
 - A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto);
 - B. Reati informatici (art. 24 *bis* del Decreto);
 - C. Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto);
 - D. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 *septies* del Decreto);
 - E. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies* del Decreto);
 - F. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del Decreto);
 - G. Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto);
 - H. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto);
 - I. Reati transnazionali (art. 10 della Legge 146/2006).
 - L. Reati contro la personalità individuale
 - M. Reati d'induzione a rendere false dichiarazioni
 - N. Reati Tributari
 - O. Reati di Contrabbando/Doganali
 - P. Reati di Lavoro irregolare

Sono, inoltre, parte integrante del presente documento il "Catalogo dei reati presupposto" (Allegato C al verbale del CdA del 15/10/2019) e lo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" (Allegato D al verbale del CdA del 15/10/2019), nonché il complesso organico di principi, norme e regole (contenuti e disciplinati dai protocolli, nelle procedure, nelle istruzioni operative, nei documenti correlati al sistema organizzativo, nel sistema dei poteri, ecc.) – parte integrante del più ampio sistema dei controlli interni – finalizzato alla prevenzione dei reati ex Decreto Legislativo n. 231/01 per la Società.

3.3 Finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione;
- creare, in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alla legge – in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- censurare ogni forma di comportamento illecito in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società, attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato dei Destinatari del Modello rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività aziendali nelle aree di attività a rischio, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e conseguentemente evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le aree di attività a rischio afferenti l'attività della Società, vale a dire le aree aziendali che risultano interessate dalle possibili casistiche di reato ai sensi del Decreto;
- dotare l'Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione e sul costante funzionamento del Modello, nonché valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente tutte le operazioni della Società nell'ambito delle attività individuate come a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, al fine di rendere possibile la verifica dei processi di decisione, autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, onde assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nonché delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi assegnati in coerenza e con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

4 I DESTINATARI DEL MODELLO

Sono Destinatari del Modello della Società:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- i dipendenti della Società;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, ecc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc);
- i fornitori, i fornitori di servizi anche in *outsourcing* e terze parti che operano con la Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette "sensibili".

Il Modello è attuato e mantenuto efficace dalla Società nei confronti dei Destinatari ed essa provvede altresì a dotare i contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (fornitori e consulenti), di apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto (clausole inserite nelle condizioni generali d'acquisto), nonché, qualora necessario, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società. Tali clausole devono altresì prevedere la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

5 I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, sono emerse le seguenti categorie di Reati presupposto che potenzialmente potrebbero comportare profili di eventuale responsabilità della Società:

- a) truffa aggravata ai danni dello Stato (art. 640 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), frode informatica (art. 640-*ter*, 1° comma, c.p.);
- b) concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.), corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- c) false comunicazioni sociali (art. 2621, 2622 c.c.), impedito controllo (2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle quote sociali (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.);
- d) corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- e) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.);
- f) reati associativi di cui alla L. 146/2006 (reati transazionali);
- g) reati di 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.);
- h) documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.): falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.), falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.), falsità in scrittura privata (art. 485 c.p.), falsità in foglio firmato in bianco atto privato (art. 486 c.p.);

- i) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.).
- j) turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minacce e violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpato titoli di proprietà individuale (art. 517-ter c.p.);
- k) inquinamento atmosferico, emissione in atmosfera di gas inquinanti oltre i limiti consentiti (art. 279 co. 5, D.lgs.152/06), violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, co. 6, L. 549/93);
- l) inquinamento idrico e contaminazione del suolo: scarichi di acque reflue industriali contenente sostanze pericolose senza autorizzazione o con autorizzazione sospesa o revocata (art. 137, co. 2 e 3, d.lgs.152/06); scarichi di acque industriali eccedenti i limiti tabellari (art. 137, co. 5, d.lgs.152/06); violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee (art. 137, co. 11, d.lgs.152/06); scarichi sul suolo (art. 103, d.lgs.152/06);
- m) gestione dei rifiuti: gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, co. 1, D.lgs.152/06); miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 5, d.lgs.152/06); violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, co. 4, d.lgs.152/06); violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, co. 4, d.lgs.152/06); traffico illecito di rifiuti (art. 259, co. 1, d.lgs.152/06); sistema informatico della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis, d.lgs.152/06);
- n) delitti contro la personalità individuale: articoli 600 (Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù), 601 (Tratta di persone), 602 (Acquisto e alienazione di schiavi) e 603 bis (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), 600-bis, primo comma, 600-ter, primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'art. 600-quater, 1, e 600-quinquies, 600-bis, secondo comma, 600-ter, terzo e quarto comma, e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'art. 600-quater, 1, nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies c.p. (introdotti con revisione del 3.2026);
- o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.) (introdotto con revisione del 3.2026);
- p) delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, d.lgs.74/00, delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis d.lgs.74/00, c) delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3 d.lgs.74/00, delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1 d.lgs.74/00, delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis d.lgs.74/00, delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10 d.lgs.74/00; delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11 d.lgs.74/00. Qualora siano commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro, rilevano anche: delitto di dichiarazione infedele, previsto dall'articolo 4 D.lgs.74/00; delitto di omessa dichiarazione, previsto dall'articolo 5 decreto d.lgs.74/00; indebita compensazione, previsto dall'articolo 10 quater d.lgs.74/00; (introdotti con revisione del 3.2026);

- q) Reati di Contrabbando/Doganali, meglio elencati nella correlata parte speciale (introdotti con revisione del 3.2026);
- r) Reati di Lavoro irregolare, etc.: assunzione di lavoratori privi del titolo di soggiorno art. 22, comma 12bis d.lgs.25 luglio 1998, n. 286. (introdotta con revisione del 3.2026) trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato Art. 12, comma 3, 3bis e 3 ter d.lgs.25 luglio 1998, n. 286; Razzismo e xenofobia di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 (introdotti con revisione del 3.2026).

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati presupposto previste dal Decreto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

La Società si impegna, in ogni caso, a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti da successive integrazioni allo stesso, in rapporto alle attività aziendali.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Nomina e durata in carica

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Il Consiglio di Amministrazione di CO.M.CE. provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (Monocratico). Tale Organismo rimarrà in carica per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni. Il membro potrà essere rieletto, è revocabile solo per giusta causa e decade per il venir meno dei requisiti di indipendenza di seguito meglio contemplati o per mancata fissazione di riunioni dell'Organismo di Vigilanza per un periodo superiore a sei mesi.

6.2 Compiti dell'OdV

Il ruolo e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e le caratteristiche attese del suo funzionamento, trovano una limitata trattazione nel disposto normativo di riferimento. Il D.lgs.231/2001 sancisce infatti, ai fini della valutazione di adeguatezza del Modello, la necessità che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza" dello stesso, nonché di curarne il relativo aggiornamento, sia stato affidato ad un "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" nei cui confronti siano previsti "obblighi di informazione", e che non vi sia stata, da parte dell'OdV, "omessa o insufficiente vigilanza"; la norma non prevede però ulteriori disposizioni in merito alle modalità attese di svolgimento di tali attività. A questo riguardo, i codici di comportamento ("Linee Guida") delle associazioni di categoria hanno nel tempo contribuito a declinare i compiti dell'Organismo e conseguentemente ad inquadrare gli obiettivi delle attività di vigilanza, che possono essere così sintetizzati: a) vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra il Modello istituito e i comportamenti concreti; b) esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti ed in particolare la commissione dei Reati Presupposto; c) analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello; d) cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti e segnalazioni di

opportunità di adeguamento del Modello (nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario o opportuno effettuare correzioni), nonché attraverso successive verifiche dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte (follow-up). I momenti rilevanti delle attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza possono essere così sintetizzati: approfondimenti e verifiche conseguenti all'atto dell'accettazione dell'incarico e all'insediamento, e pianificazione delle attività di vigilanza; svolgimento (e documentazione) delle attività di verifica, programmate ex ante, su flussi informativi, sulle aree di attività a rischio e sulle componenti del Modello; svolgimento (e documentazione) di verifiche non programmabili, essenzialmente correlate alla gestione di segnalazioni in merito al mancato funzionamento del Modello e/o alla commissione di illeciti; ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'eventuale segnalazione di necessità di aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale; verificare le esigenze di aggiornamento del modello; raccolta, valutazione e conservazione delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV o devono essere tenute a disposizione; segnalazione agli organi competenti circa l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, valutazione dell'adeguatezza dei programmi di formazione e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Destinatari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs.231/2001; relazione annuale o relazione per particolari necessità agli Organi Sociali in merito all'effettività e adeguatezza del Modello.

6.3 Composizione

Il Decreto non include alcuna disposizione specifica in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo". Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6, d.lgs.231/01,¹ nelle società di capitali le funzioni dell'organismo di vigilanza possono essere svolte anche dal collegio sindacale. Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli enti (i.e. società) che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale. La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai propri consulenti, al fine di individuare e raffrontare i diversi punti di forza con le eventuali criticità delle diverse soluzioni prospettate ed ha optato per la nomina di un Organismo di vigilanza di natura Monocratica, composto da un membro esterno alla Società.

6.4 Il requisito della professionalità

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale del componente dell'Organismo, il quale deve essere dotato di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni demandate per legge all'Organismo. In particolare, le competenze cui si fa riferimento sono così individuabili:

¹ Comma aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

- competenze legali penalistiche: padronanza della interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e analisi delle procedure; conoscenza dei principi generali della legislazione in materia di *compliance* e dei controlli correlati;
- competenze in materia di analisi e controllo: esperienza in materia di sistemi di controlli interno maturati in ambito aziendale;
- competenze in ordine al controllo di flussi finanziari.

6.5 Il requisito della indipendenza

Essendo costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Nel caso sia costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'Organismo di Vigilanza sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non svolgano funzioni operative in ragione di vincoli di rapporto di lavoro subordinato nei confronti della società né intrattengano significativi rapporti di affari con essa e/o con le sue controllanti e/o controllate né con i suoi amministratori esecutivi, né infine abbiano partecipazioni di rilievo dirette e/o indirette che consentano il controllo dei diritti di voto sulla Società stessa. Il membro interno non può essere un amministratore di CO.M.CE. e, limitatamente allo svolgimento delle funzioni di componente dell'Organismo di Vigilanza, è affrancato dalle ordinarie linee di dipendenza gerarchica.

6.6 Effettività e continuità dell'azione

Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale. Con riferimento a tale requisito, l'OdV è tenuto a vigilare costantemente attraverso poteri di indagine sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di CO.M.CE. S.p.A.. L'Organismo deve riunirsi per l'espletamento delle attività di verifica, almeno quattro volte durante ogni esercizio annuale. La mancata fissazione di riunioni dell'Organismo di Vigilanza per un periodo superiore a sei mesi si considera giusta causa di decadenza dalla carica.

6.7 Linee di riporto

L'Organismo di Vigilanza sarà posto in posizione referente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza indirizzerà al Consiglio di Amministrazione, salvo specifiche necessità, almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere al Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

6.8 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 dispone che il Modello adottato preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi, posti in capo alle funzioni aziendali a rischio di reato, saranno attuati quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza e riguarderanno le anomalie riscontrate nell'ambito della propria funzione. L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare.

6.9 Autonomia finanziaria

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza. Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

6.10 Statuto dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Statuto (Allegato D).

L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

6.11 Flussi informativi

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato dalla Società, tutti i Destinatari sono tenuti a portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione e segnalazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello e di tutti i principi di condotta e procedure ivi richiamati.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della sua funzione di organo di verifica e controllo, ha sempre la facoltà di richiedere ai Destinatari dati ed informazioni relativi all'attività aziendale, all'applicazione ed al rispetto delle regole di condotta e procedure aziendali così come contemplate nel Modello e verificare ogni documento all'uopo necessario sia su base campionaria che in modo sistematico. I Destinatari saranno tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza e fornire a detto organismo ogni dato ed informazione che esso richieda loro.

I Destinatari che non adempiano correttamente all'obbligo di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei termini e nei modi qui delineati possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Anche l'Organo societario informa l'Organismo di Vigilanza in relazione a delibere che possono portare a modifiche nella funzionalità e articolazione del Modello, quali ad esempio, modifiche nella struttura organizzativa, ingresso in (o uscita da) linee di business, ecc; così come gli organi di controllo danno informativa periodica sullo stato dei sistemi di controllo interno, alla cui vigilanza sono deputati, e che sono alla base del sistema di prevenzione dei reati di cui al d.lgs.231/2001, nonché il soggetto incaricato della revisione contabile che deve rilasciare ai sensi dell'art. 19 del

d.lgs.39/2011, in tema di eventuali carenze significative rilevate in relazione ai sistemi di controllo interno medesimi.

A. Flussi informativi dai Responsabili di Funzione

Fermo quanto sopra, in merito ai poteri di indagine e verifica dell'Organismo di Vigilanza, i Responsabili di Funzione, nell'ambito dell'area di loro competenza, sono tenuti ad inviare all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, i dati e le informazioni relativi all'attività aziendale che essi presiedono in modo da consentire di monitorare l'evoluzione dell'attività oggetto di analisi e il funzionamento dei relativi presidi di controllo, evidenziando:

- per quanto concerne le criticità, gli eventi (individuati anche in base a soglie quali quantitative) maggiormente significativi in termini di potenziale rischio di commissione di reati e gli eventuali indici di anomalia;
- per quanto afferisce le possibili problematicità sorte con riferimento all'applicazione dei protocolli di prevenzione previsti dal Modello. Le funzioni interessate, comprendono

il Responsabile Amministrazione Finanza e Controllo, per consentire la verifica sui controlli inerenti la gestione delle risorse finanziarie (compresa la gestione della tesoreria per i profili derivanti dalla disciplina dell'antiriciclaggio) e il processo di redazione del bilancio d'esercizio;

- l'R.S.P.P. in materia di formazione e di proposte al Presidente e datore di lavoro l'Amministratore Delegato / Direttore Generale dei provvedimenti disciplinari;

il Referente IT, per i profili legati alla sicurezza informatica ed ai reati cd. informatici;

i soggetti a vario titolo responsabili della sicurezza sui luoghi di lavoro;

i responsabili delle funzioni che intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione (vendite, gare, relazioni istituzionali, richieste certificati, ecc.).

B. Segnalazioni da parte dei Destinatari

I Destinatari informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali, delle regole di condotta e delle procedure ivi richiamate, di cui dovessero venir a conoscenza nello svolgimento della loro attività lavorativa e/o di collaborazione con la Società. In particolare, nell'ambito della loro attività (come sopra individuata), i Destinatari sono tenuti, tra l'altro, a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni concernenti:

- criticità, anomalie o atipicità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- eventuali illegittime richieste o offerte di denaro, doni o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro.

C. Flussi informativa in materia di ambiente, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

All'Organismo di Vigilanza deve essere trasmessa copia della reportistica periodica in materia ambientale e di sicurezza e salute sul lavoro (tra cui i verbali delle riunioni periodiche del Datore di Lavoro, RSPP, Medico e RSL ai sensi dell'art. 35 TUS).

In caso di segnalazione riguardante una violazione in materia di ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'OdV provvederà tempestivamente, sempre che non vi abbia già provveduto l'autore della segnalazione, ad informare il Datore di Lavoro ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) aziendale in merito a quanto rilevato dall'autore della segnalazione.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'OdV ha poteri ispettivi e di controllo che gli permettono di accedere liberamente, senza limitazioni, presso tutti i settori di attività aziendali al fine di richiedere ed acquisire, da tutto il personale dipendente e dirigente, informazioni, documentazione e dati funzionali all'espletamento dell'incarico. L'OdV può richiedere, inoltre, informazioni rilevanti a collaboratori esterni e prendere visione nonché estrarre copia dei libri sociali, dei principali contratti e delle procure in materia di deleghe di potere.

Tali dati e informazioni sono trattati nel rispetto di quanto stabilito in materia di privacy, da Regolamento (UE) 2016/679 del 27 Aprile 2016 pubblicato il 4 maggio 2016 e dal d.lgs.196/2003.

L'OdV deve essere costantemente informato di quanto avviene in azienda in ordine alla gestione e alla operatività, ove ciò possa determinare modifiche alle valutazioni espresse in merito al funzionamento del modello organizzativo. Esso è tenuto a relazionarsi periodicamente con l'organo amministrativo nei confronti del quale instaura un rapporto di collaborazione e cooperazione.

L'OdV deve essere in grado di acquisire le informazioni riguardanti principalmente:

- il *background* aziendale (ossia tutte le circostanze preesistenti all'istituzione dell'Organismo);
- le anomalie riscontrate nell'esercizio dell'attività d'impresa che facciano ragionevolmente ipotizzare una violazione degli obblighi contenuti nel Modello;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree di competenza dei vari responsabili;
- la partecipazione o l'aggiudicazione di eventuali gare d'appalto, ovvero la richiesta o l'ottenimento di erogazioni o finanziamenti pubblici;
- ogni accertamento o verifica dell'autorità pubblica;
- la conclusione di operazioni commerciali o finanziarie rilevanti per consistenza economica, modalità di esecuzione, grado di rischio, coinvolgimento di parti correlate, ecc.

A tal fine, all'interno del Modello sono previsti, in base all'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto, specifici obblighi informativi in capo a tutti i Destinatari delle indicazioni in esso contenute. Nella prassi, relativamente agli obblighi di riferire o alla facoltà di consultazione dell'OdV, viene previsto che:

- i soggetti apicali e i responsabili di direzione e di funzione possano interloquire direttamente con l'OdV;
- il personale dipendente non responsabile di funzione e i collaboratori possano interloquire con l'OdV per il tramite del proprio superiore o direttamente, qualora lo richiedano particolari esigenze o giustificati motivi.

L'efficacia dell'attività svolta dall'OdV trova fondamentale supporto in un sistema tempestivo, corretto e completo di segnalazioni ed informazione provenienti dai Destinatari del Modello, che dovranno pertanto garantire la massima cooperazione.

Le segnalazioni di eventuali anomalie e violazioni del Modello devono essere inviate direttamente all'OdV presso il seguente indirizzo di posta elettronica: odv@comce.it, ovvero per posta ordinaria presso CO.M.CE. S.p.A., Via G. Marinelli, 6, 47521 Cesena (FC) indicando "alla C.A. dell'OdV di CO.M.CE. S.p.A."

La raccolta delle informazioni da parte dell'OdV avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni, in modo tale da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La Società dispone di canali abilitati che permettono alla totalità di consiglieri, dirigenti, dipendenti e lavoratori, senza eccezione, di comunicare irregolarità o qualsiasi inadempimento del Codice Etico, nonché tutte le condotte o comportamenti contrari alla legalità e che sono suscettibili di generare responsabilità penale a carico delle persone giuridiche. A tale fine sono stati istituiti specifici canali di comunicazione dedicati che tutti i membri della Società possono utilizzare. I canali abilitati dalla Società sono i seguenti:

- Canale etico elettronico whistleblowing.comce@gmail.com
- Posta ordinaria indirizzata all'OdV presso CO.M.CE. S.p.A., Via G. Marinelli, 6, 47521 Cesena (FC) indicando "alla C.A. dell'OdV di CO.M.CE. S.p.A."

Tutte le comunicazioni ricevute attraverso il canale etico sono vagliate dall'OdV.

Fermo restando quanto precede, verranno esaminate, purché sufficientemente precise e circostanziate, anche le segnalazioni indirizzate o, comunque, portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

La casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza è accessibile solamente da parte del suo componente. A tal riguardo l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo della riservatezza in relazione alle informazioni e segnalazioni che dovesse ricevere nel corso della sua attività. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle informazioni e segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza ed anonimato circa l'identità: sono fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

CO.M.CE., titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lg. 196/2003 e del Reg. UE 2016/679, tratterà i dati personali acquisiti mediante i flussi informativi per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Decreto 231/01 e dal Modello Organizzativo. I dati potranno essere trattati sia in forma cartacea che mediante l'utilizzo di strumenti elettronici. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del d.lgs.196/2003 rivolgendosi al Titolare/Responsabile del trattamento; la procura conferita all'Amministratore Delegato in data 24/02/2026 iscritta al Registro Imprese, lo nomina "Titolare del Trattamento dati" ai sensi della normativa Privacy vigente (d.lgs.196/2003, codice in materia di protezione dei dati personali e Regolamento Europeo n. 679/2016).

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, il personale della Società, sia dirigente che non dirigente e tutti i soggetti terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di Attività a rischio reato, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative all'esecuzione di opere di ristrutturazione, di bonifica, di manutenzione degli immobili di proprietà o in gestione alla Società, nei limiti in cui dette operazioni comportino dei contatti con la Pubblica Amministrazione.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata. Fermo quanto precede, l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire ulteriori flussi informativi al fine di garantire un controllo più efficace sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

6.12 Obblighi di segnalazione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza svolge un'attività di informativa, periodica o ad hoc, destinata al management competente ad adottare le conseguenti decisioni operative. Destinatari dell'informativa periodica sono gli organi amministrativo e di controllo; oggetto dell'informativa è il funzionamento complessivo del Modello, l'aggiornamento del medesimo, i fatti di rilievo emersi dall'attività di controllo. Le relazioni periodiche vengono presentate con cadenza annuale e riguardano, in sintesi ed a titolo indicativo: • il numero e data delle riunioni tenutesi nel periodo; • una descrizione dell'attività svolta; • le segnalazioni ricevute e le conseguenti indagini svolte; • le criticità comunque rilevate; • i rilievi da sottoporre all'organo gestionale, affinché questo metta in atto le azioni necessarie ad assicurare aggiornamento, effettività ed efficacia al Modello; • la menzione, con le più opportune garanzie di riservatezza, delle sanzioni proposte dall'OdV e/o irrogate dalla società per violazioni del Modello; • l'eventuale richiesta di mezzi finanziari liberamente utilizzabili (budget) ed il rendiconto dell'utilizzo che ne è stato fatto per il periodo precedente; • la pianificazione, ancorché di massima, delle attività previste per il periodo successivo. Agli scambi di informazioni possono seguire momenti di incontro a scopo sia informativo, sia programmatico.

L'OdV inoltre qualora ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni riscontrate possano anche solo astrattamente costituire una notizia di reato rilevante ai fini del Decreto, deve

porre in atto flussi informativi ad hoc, indipendentemente dalla relazione periodica, in presenza di criticità rilevanti. In tal caso, il flusso informativo può dover essere diversificato a seconda del soggetto che ha commesso la violazione.

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b), del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema disciplinare si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati, nonché la tempestività e la puntualità di applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

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

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

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

7.2 Destinatari del sistema disciplinare

I destinatari del presente sistema disciplinare, i quali corrispondono ai Destinatari del Modello stesso, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle procedure definite nel Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi, delle regole e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate.

Ogni eventuale violazione dei suddetti dettami rappresenta, se accertata:

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

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

7.3 Sanzioni nei confronti di personale dipendente in posizione non dirigenziale

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

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Modello, nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e *policy* aziendali hanno rilevanza disciplinare.

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e *policy* aziendali può dar luogo.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali

applicabili. In particolare, in applicazione dei principi di proporzionalità nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione, incorre nei provvedimenti di:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento con preavviso

il lavoratore che:

- non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di flussi informativi all'OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l'effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte, ecc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello e che verranno opportunamente comunicate;
- adottati, nell'espletamento di attività a rischio reato (come definite nella Parte Speciale del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

Incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto il dipendente che:

- sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;
- non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali e dai loro aggiornamenti, adottati nell'espletamento di Attività a rischio reato una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della L. n. 300 del 1970, del CCNL e del Modello, l'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

7.4 Sanzioni nei confronti di personale dipendente in posizione dirigenziale

Nei casi di:

- violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello e degli allegati allo stesso e dei protocolli aziendali e/o delle procedure che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate
- adozione, nell'espletamento di attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti

le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, tenendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società e, comunque, in conformità ai principi espressi dal CCNL.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione all'intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta;
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate;
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di Attività a rischio reato, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenendo presente la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello.

7.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori / Direttore Generale

Nel caso di violazione del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e *policy* aziendali da parte di uno o più degli Amministratori e/o del Direttore Generale, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori / Direttore Generale possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso;
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori / Direttore Generale abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato. Lo stesso avverrà per eventuali successive fasi processuali.

7.6 Misure nei confronti di Consulenti, Collaboratori e Partner

Gli accordi con Consulenti, Collaboratori e Partner dovranno espressamente prevedere il rispetto del presente modello e conseguentemente le sanzioni in caso di violazione dello stesso.

In particolare, in caso di violazione da parte di Consulenti, Collaboratori e Partner delle disposizioni del Modello, il CdA e/o l'Amministratore Delegato ove nominato e/o il Direttore generale ove nominato, sentito se del caso l'Organismo di Vigilanza, valuterà se porre termine al rapporto contrattuale in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute.

Tali clausole potranno prevedere, in particolare, facoltà di risolvere il contratto (e/o il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto di CO.M.CE. di pretendere il risarcimento dei danni subiti).

8 IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

8.1 Formazione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile e obbligatorio per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa.

I programmi di formazione sono soggetti a vigilanza da parte dell'OdV, che ne sorveglia l'effettuazione e ne valuta l'adequatezza. La Società è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello.

I requisiti che un programma di formazione² deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzionale al cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché alla capacità di apprendimento del personale e al grado di coinvolgimento del *management* a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- il relatore deve essere competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- deve prevedere dei meccanismi di verifica del grado di apprendimento dei partecipanti.

² Il programma di formazione verrà redatto in conformità ai requisiti previsti dalle Linee Guida Confindustria, aggiornate il 31 marzo 2008 e nel marzo 2014.

La formazione può essere classificata in generale o specifica. La formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel Decreto in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- del Sistema Disciplinare;
- delle Linee Guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'OdV;
- del sistema di *reporting* interno riguardante l'OdV.

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze con riferimento al Modello, come il personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti ai sensi del Decreto. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta, nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio saranno destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

In caso di modifiche e aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute, inoltre, in ultimo, saranno organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.

8.2 Comunicazione

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, la Società darà piena diffusione al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale, gli organi societari ed i collaboratori esterni e le controparti contrattuali siano a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida. In particolare, la comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti, tempestiva, aggiornata e accessibile.

Il piano effettivo di comunicazione relativo al presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad

esempio, l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete aziendale o consegna cartacea del Modello (con ricevuta di presa visione).

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente, oltre ai documenti di norma consegnati al neoassunto, il Modello e il Decreto, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

A tutti i collaboratori esterni e alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa del Modello. Tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di Reato Presupposto del Decreto.

9 DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società (i "Soggetti Terzi").

A questo scopo, la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederanno a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello della Società.

La Società, potrà, inoltre:

- a) fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la Società a violare le previsioni del Modello.

9.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti terzi o Destinatari

Anche i Soggetti Terzi e/o i Destinatari sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, o vengano a conoscenza di violazioni del Modello.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica: odv@comce.it, ovvero per posta ordinaria presso CO.M.CE. S.p.A., Via G. Marinelli, 6, 47521 Cesena (FC), indicando "alla C.A. dell'OdV di CO.M.CE. S.p.A."

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

10 ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, 1° comma, lettera a), d.lgs.n. 231/01), la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell’OdV, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti. Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l’efficacia del Modello.

È, in particolare, attribuito all’OdV il compito di segnalare l’opportunità di modifiche o integrazioni al Modello inerenti, tra l’altro, la:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l’attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative “sensibili” o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

11 WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITA’ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL’AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO

11.1 Che cos’è il whistleblowing

Con l’espressione “whistleblower” si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un’amministrazione o di una azienda privata, che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse di tali enti agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (“whistleblowing”), nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all’emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l’organismo/ente cui appartiene.

Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, violazione del diritto europeo, etc. La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all’attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza.

La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

11.2 La normativa

La materia, che già era disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati (art. 54 bis d.lgs 165/2001 sul pubblico impiego) è stata ulteriormente disciplinata, anche per il settore privato, dalla legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017 e dal 17 dicembre 2023 per CO.M.CE., dal d.lgs.10 marzo 2023 n. 24, che ha recepito nell'ordinamento nazionale la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. Disciplina Whistleblowing; il quadro regolatorio di riferimento è stato completato con le Linee Guida ANAC adottate con delibera del 12 luglio 2023

Pertanto l'aspetto più rilevante fin dalla legge 179/2017 è l'estensione della tutela in questione anche nell'ambito dei soggetti privati.

Con una modifica dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001, si stabilisce che i modelli di organizzazione devono ora prevedere in capo ai Soggetti apicali e ai sottoposti l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente di appartenenza, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al d.lgs.231/2001, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tutela dei soggetti denunciatori la nuova normativa di cui al d.lgs.24/2023 stabilisce:

- l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
- l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La normativa contiene alcune disposizioni in parte derogatorie della regolamentazione del segreto e prevede che il perseguimento dell'integrità dell'ente e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2105 c.c.). In questi casi, quindi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza (tale esclusione potrebbe essere rilevante soprattutto in quelle ipotesi in cui si identifica un soggetto esterno quale destinatario delle segnalazioni).

La giusta causa sopra richiamata non opera, invece, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata (comma 2). In tale ipotesi l'eventuale rivelazione del segreto configura il reato. Pertanto, la norma è ritenuta applicabile con riferimento non soltanto al soggetto segnalante, ma anche al destinatario della segnalazione che, se ha un rapporto di consulenza o di assistenza con l'Ente, potrà opporre il segreto professionale sulle indagini e le valutazioni che siano state effettuate sui fatti denunciati.

Facendo riferimento, la normativa, esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto rimangono esclusi dalla disciplina i reati che invece non sono previsti nell'ambito delle disposizioni del d.lgs. n. 231/01. Nulla vieta peraltro che l'impresa, nell'ambito delle proprie scelte organizzative possa estendere la tutela in questione a tutte le segnalazioni di illeciti.

Il Decreto 24/2023 disciplina oneri formativi ed informativi

11.3 Principali definizioni

Per comodità di seguito si riporta una tabella con le principali definizioni derivanti dalla legge.

Destinatari della nuova normativa privatistica

Le organizzazioni private, società, gruppi di società, organizzazioni non governative, onlus, fondazioni, associazioni che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato o rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto o sono dotati di un Modello di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs.231/01.

Segnalante

Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per gli enti privati, il riferimento è alle "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso", nonché a "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" precedentemente menzionati e anche soggetti che hanno instaurato con l'Ente altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto

Segnalazione

Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni “circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”.

Segnalato

Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.

Destinatario della segnalazione

Soggetto/i o organo dell'organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).

Canali per le segnalazioni

Canali individuati dall'ente di appartenenza del segnalante quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni.

L'ente deve dotarsi di “almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante”.

11.4 La posizione di CO.M.CE. S.p.A.

CO.M.CE. S.p.A. è una società per azioni che ai fini della mappatura e del Modello Organizzativo ai sensi del d.lgs.231/01, è qualificabile come società privata.

11.5 Destinatari

Il presente documento si applica innanzi tutto ai dipendenti di CO.M.CE. S.p.A..

In particolare tra i Destinatari, vi sono quindi i dipendenti, sia quelli legati alla Società da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, che con contratto a tempo determinato, se presente, oppure coloro che hanno in essere un contratto di apprendistato, tirocinio oppure che svolgano uno stage formativo. Restano compresi anche i soggetti eventualmente somministrati e distaccati. Inoltre la disciplina in oggetto si applica anche ai soggetti legati da un vincolo di collaborazione (ad esempio collaborazioni continuative) o i soggetti anche qualora il rapporto non sia ancora iniziato o le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali, oltre che all'esistenza di altri rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto.

11.6 Ambito di applicazione

In primo luogo la disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. In particolare, in tale contesto rientrano:

- gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi da quelli specificamente individuati come violazioni del diritto europeo.
- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata all'allegato 1 al Decreto 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (da intendersi come un riferimento dinamico (esempio illeciti relativi ai contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela ambientale, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali (non applicabile a CO.M.CE. S.p.A.), salute pubblica protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Violazioni dei reati presupposto per l'applicazione del d.lgs.231/01.

11.7 Processo di segnalazione di illeciti

11.7.1. Contenuto della segnalazione

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché il o i soggetti destinatari della segnalazione possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Il segnalante dovrà riportare nella segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- descrizione della condotta illecita

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

11.7.2 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il *whistleblower* sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso.

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno dell'Ente o società o comunque relativi ad essa. Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al d.lgs.231/2001, bensì anche di comportamenti illeciti che possono avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e pertanto venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali.

11.7.3. Soggetti destinatari della segnalazione e modalità di segnalazione

In proposito, in considerazione dell'attuazione da parte dell'Ente del modello ex d.lgs.231/2001 si ritiene di adottare la seguente modalità:

I canali per poter effettuare una segnalazione sono i seguenti:

- attraverso piattaforma criptata accedendo al link disponibile nella home page del sito internet aziendale www.comce.it
- contattando telefonicamente il Gestore della Segnalazione
- contattando direttamente il Gestore delle Segnalazioni per fissare un incontro di persona.

Il Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing di CO.M.CE. S.p.A. è l'Organismo di Vigilanza e i dettagli per accedere ed utilizzare la piattaforma criptata, telefoni ed e-mail dell'ODV sono forniti nel regolamento per la governance ed altri citati nella presente al punto 11.9

11.7.4 Verifica della fondatezza della segnalazione

L'OdV in caso di segnalazione ha il compito di rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa. In caso di segnalazioni anonime anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate alle segnalazioni ordinarie. L'ODV verificherà che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi ed oggettivi definiti dal legislatore. L'ODV se ammissibile, effettuerà una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal *whistleblower* nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. A tal fine, può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Di tali incontri va tenuta traccia anche all'interno della piattaforma adottata e, ove redatti per verbale conservati in modo riservato, preferibilmente in armadio chiuso.

Una volta completata l'attività di accertamento l'ODV può archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni; qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, l'OdV provvede a dare riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento e valuterà di:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti;
- b) trasmettere la segnalazione alle funzioni aziendali interessate, per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato);
- c) trasmettere la segnalazione al Consiglio di Amministrazione;
- d) inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se esistenti;
- e) trasmettere la segnalazione all'ANAC.

L'OdV trasmette la segnalazione ai soggetti, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante. Peraltro tutti i soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle indagini giudiziarie.

L'OdV evidenzierà, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente.

11.7.5 Tutela del whistleblower

L'identità del *whistleblower* viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.). L'identità del *whistleblower* può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui: vi sia il consenso espresso del segnalante; ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie

sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione: a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione; b) all'Amministratore Delegato, qualora l'autore della discriminazione sia un Responsabile di funzione/ufficio della Società; c) alla Procura della Repubblica, qualora si verifichino fatti penalmente rilevanti, d) all'ANAC che dovrà adottare i conseguenti provvedimenti.

Sarà possibile ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC (segnalazione esterna) sussistendo le condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. 24/2023. La normativa introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione ricorrendo almeno una delle seguenti condizioni:

- Che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti
- Che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse"
- Che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito (esempio pericolo di distruzione delle prove)

11.7.6 Tutela della privacy

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (d.lgs.196/2003 e succ. modif., anche in relazione alle modifiche apportate dal Regolamento EU n. 679/2016).

In particolare, l'interesse legittimo del titolare del trattamento è costituito dall'interesse al corretto funzionamento della struttura e alla segnalazione degli illeciti, mentre la base giuridica è costituita dalla normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti.

Per quanto concerne la conservazione dei dati, gli stessi dovranno essere tenuti sino al completo esaurimento della procedura, ferme restando le esigenze di giustizia.

Al momento della segnalazione pertanto verrà quindi fornita al segnalante una apposita informativa (eventualmente in forma sintetica con rinvio ad altre modalità di consultazione per gli approfondimenti), riguardante il trattamento dei dati.

11.7.7 Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti

La presente procedura non tutela il *whistleblower* in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al *whistleblower* in tutti

i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui alla presente sezione (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.)

Ugualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che – comunque interessati al procedimento – non rispettano le prescrizioni fornite.

11.8 Sanzioni

In relazione a quanto previsto dal d.lgs.24/2023 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del Modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.

11.9 Documenti formanti il sistema Whistleblowing di CO.M.CE. S.p.A.

Come parte integrante e sostanziale del sistema Whistleblowing di CO.M.CE. S.p.A., di cui al d.lgs. 24/2023 il Consiglio di Amministrazione di CO.M.CE. S.p.A. ha approvato:

- Regolamento in materia di segnalazione degli illeciti (whistleblowing)
- Regolamento per la governance della protezione dei dati per finalità Whistleblowing
- Valutazione d'impatto dei dati personali DPIA per i trattamenti whistleblowing

Per tutto quanto non disciplinato dal presente modello organizzativo 231/01 e ai documenti del sistema Whistleblowing di CO.M.CE. S.p.A. sopra citati, si rimanda al d.lgs. n. 24/2023 e alla normativa vigente

* * * * *