

Modello Organizzativo di Gestione, Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

Comedil Mangino S.r.l.



COMEDIL Mangino S.r.l.

INDICE

Definizioni.....	3
Struttura del documento	5
PARTE GENERALE.....	6
1 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	7
1.1. La responsabilità dell'Ente.....	7
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto	8
1.3. Le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	9
1.4. I reati commessi all'estero	10
1.5. Le sanzioni.....	10
2 Finalità del Modello.....	11
3 Natura del Modello e del Codice Etico	12
4 Modifiche ed aggiornamento del Modello.....	12
5 Sistema di Governance.....	13
6 Adozione del Modello	13
7 Reati rilevanti per Comedil Mangino S.r.l.....	14
8 Destinatari del Modello	15
9 Organismo di Vigilanza	16
9.1. Funzione	16
9.2. Requisiti e nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	16
9.3. Requisiti di eleggibilità	20
9.4. Revoca, decadenza, recesso e sostituzione	20
9.5. Attività e poteri	21
9.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	23
9.7. Flussi informativi - Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	24
10 Whistleblowing	24
11 Sistema sanzionatorio	25
11.1.Principi generali.....	26
11.2.Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....	26
11.3.Criteri generali di irrogazione delle sanzioni disciplinari.....	26
11.4.Le condotte sanzionate	27
11.5.I soggetti destinatari delle sanzioni e i loro doveri	28
11.6.Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	28
11.7.Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti	29
11.8.Misure e sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione	29
11.9.Misure e sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	30
11.10. Misure e sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale se ed in quanto esistente o del Revisore Unico.....	30
11.11. Misure e sanzioni nei confronti dei Soggetti Esterni alla Società	30
12 Comunicazione e formazione.....	30

Definizioni

- **Società:** Comedil Mangino S.r.l.
- **Attività Sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Autorità di Vigilanza:** enti che a qualunque titolo possono svolgere attività di controllo e vigilanza
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Codice di Comportamento o Codice Etico:** Codice di Comportamento adottato dalla Società, formalizzato nel documento “Codice Etico”.
- **Consulenti:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **D.Lgs. 231/01 o Decreto 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Incaricato di Pubblico Servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- **Linee Guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato nel giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello, MOG o MOGC:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 o secondo l’utilizzo del termine, il presente Modello della Società.
- **Organi Sociali:** sia l’organo amministrativo che il collegio sindacale della Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, il Pubblico Ufficiale o l’Incaricato di Pubblico Servizio, e come meglio definito nella Parte Speciale.
- **Partner:** controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Pubblico Ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.), e come meglio definito Sezione Speciale.

Comedil Mangino S.r.l.

- **Reati presupposto:** fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- **Responsabile di Funzione:** responsabile del coordinamento di attività aziendali per aree funzionali.
- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti Subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Vertice aziendale:** Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato.

Struttura del documento

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) di **Comedil Mangino S.r.l.** (nel seguito anche solamente “Comedil” o la “Società”), ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “Decreto” o “D. Lgs. 231/2001”).

Il Modello si articola in una Parte Generale e in una Parte Speciale.

La Parte Generale, che include un preliminare esame della disciplina emanata dal Decreto, è costituita dalle linee guida che descrivono le finalità del Modello, il suo processo di adozione/modifica/aggiornamento da parte di Comedil, i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello medesimo, l’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”) ed i relativi flussi informativi, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, la formazione del personale, nonché la procedura di whistleblowing.

La Parte Speciale prende invece in considerazione le specifiche attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto (di seguito anche “Attività Sensibili” o “Aree Sensibili”) e prevede, per ciascuna di esse, principi e protocolli di prevenzione.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello:

- la mappatura delle aree di rischio finalizzata all’individuazione delle Attività Sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale.

Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all’interno dell’azienda.

Parte Generale

1 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche “Enti”) in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (di seguito anche “Soggetti Apicali”);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito anche “Soggetti Subordinati”).

La normativa non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come “amministrativa”, presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché viene accertata nell’ambito del processo penale, consegue alla realizzazione di reati e prevede l’applicazione di sanzioni mutate dal sistema penale.

La responsabilità dell’Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell’autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno pertanto sottoposti a giudizio penale.

1.1. La responsabilità dell’Ente

La responsabilità dell’Ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell’ipotesi in cui, pur nell’assenza di tale risultato, il reato sia commesso nell’interesse dell’Ente medesimo. Ad esempio, il miglioramento della propria posizione sul mercato o l’occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi di una società, senza tuttavia apportare ad essa un immediato vantaggio economico.

In sostanza, affinché l’illecito amministrativo collegato al reato non venga imputato all’Ente in maniera soggettiva, l’Ente medesimo deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire, nell’esercizio dell’attività di impresa, la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Per questo motivo il Decreto stesso prevede l’esimente dalla responsabilità solo se l’Ente dimostra:

- che l’organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il modello sia stato aggirato fraudolentemente;

- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa. L'esimente da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un modello di prevenzione dei reati a cui si applica la disciplina del Decreto e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello medesimo, al quale sia assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità dell'attività agli standard e alle procedure adottate dalla società.

Nonostante il modello funga da esimente tanto nel caso in cui il Reato Presupposto (come infra definito) sia stato commesso da un Soggetto Apicale quanto nel caso in cui sia stato commesso da un Soggetto Subordinato, il Decreto è molto più rigido e severo nel primo caso, poiché, in tale ipotesi, l'Ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da Soggetti Subordinati, l'Ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la società, in sostanza, avrebbe acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto

L'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati espressamente indicati nel Decreto (art. 24 e seguenti), nonché nelle leggi che ne richiamano esplicitamente la disciplina. I reati che possono far sorgere la responsabilità dell'Ente sono i c.d. "Reati Presupposto".

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- 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 (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (24-ter);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (25-bis.1);
- reati societari (25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (25-quinquies);

- reati di abuso di mercato (25-sexies) e relativi illeciti amministrativi (L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (25-octies.1);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (25-octies.2)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (25-decies);
- reati ambientali (25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (25-quaterdecies);
- reati tributari (25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 – duodevices);
- delitti contro gli animali (25-undevices);
- reati richiamati nell'art. 12 della L. 9/2013, che costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;
- reati transnazionali previsti dalla L. 146/2006, che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i reati se commessi in modalità transnazionale;
- Reati previsti dal D.Lgs. 129/2024 relativi alla gestione illecita, manipolazione del mercato, abuso di informazioni privilegiate e riciclaggio tramite crypto-attività, che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti quando commessi nell'esercizio delle attività aziendali.

1.3. Le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

La sola adozione formale del Modello non è condizione sufficiente per costituire esimente della responsabilità della società; il Decreto si limita a disciplinarne alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale esimente solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, è opportuno che al suo interno:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previste attività di diffusione e formazione;
- 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'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica e ad aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il Modello, seppur variando ed adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

1.4. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati Presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- che non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- che la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- che il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- che sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

1.5. Le sanzioni

L'art. 9 del Decreto 231 prevede quattro tipologie di sanzione per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, diverse per natura e per modalità d'esecuzione: la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'Ente responsabile. Diversamente da quanto previsto nel resto del sistema penale e amministrativo, la sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote» o sulla percentuale del fatturato globale dell'azienda (secondo quanto previsto dal Decreto stesso). Ogni illecito prevede un minimo ed un massimo di quote, il cui valore monetario è poi determinato dal giudice, tenuto conto delle condizioni «economiche e patrimoniali dell'Ente», in termini tali da assicurare efficacia alla sanzione.

La sanzione amministrativa da reato è applicata dal giudice penale ovvero dal giudice competente a giudicare l'autore del fatto illecito penalmente rilevante.

Sanzione interdittiva

La sanzione interdittiva può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, o da un Soggetto Subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 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.

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, per una durata che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

Confisca

La confisca consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

Pubblicazione della sentenza di condanna

Tale sanzione consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare in maniera importante l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendo evidentemente lo sviluppo del business e comportando una serie di ben comprensibili conseguenze correlate.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di consumazione del reato.

2 Finalità del Modello

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione

Parte Generale del Modello Organizzativo adottata con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2025
Modello Organizzativo adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 febbraio 2026

dei reati previsti dal Decreto. Il Modello si integra con il sistema di governo della Società e va ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione al personale, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società vieta ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- assicurare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

3 Natura del Modello e del Codice Etico

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

La Società ha adottato il Codice Etico, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 31 gennaio 2025 e successivamente aggiornato con delibera del 17 febbraio 2026.

Il Codice Etico differisce per natura, funzioni e contenuti dal presente documento ed ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata Comedil Mangino S.r.l. in parallelo col perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

4 Modifiche ed aggiornamento del Modello

La modifica e l'aggiornamento del presente Modello spettano al **Consiglio di Amministrazione**, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre dopo aver sentito l'Organismo di Vigilanza stesso, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;

- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo possa adottare le delibere di sua competenza.

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

5 Sistema di Governance

Il sistema di corporate governance della Società risulta attualmente così articolato:

▪ **Assemblea**

L'assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

▪ **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione, l'organo amministrativo previsto dallo Statuto della Società, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'assemblea dalla legge. Il Consiglio ha espressamente delegato alcuni di questi poteri ad un Amministratore Delegato e, in materia di sicurezza, al Datore di Lavoro e al Delegato Responsabile della sicurezza e della tutela ambientale ai sensi della normativa per tempo vigente.

▪ **Controllo contabile**

La società è sottoposta a revisione legale dei conti. Il controllo contabile è esercitato dal revisore legale unico, iscritto nel registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero della Giustizia.

6 Adozione del Modello

Il processo di adozione del Modello, ai fini della sua efficacia, richiede passaggi formali e sostanziali per la codificazione di precise regole di comportamento, tali da costituire un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto dell'Ente stesso.

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha adottato la Parte Generale del Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2025, provvedendo contestualmente alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Successivamente, all'esito di un'approfondita analisi delle aree sensibili e della formalizzazione di specifiche procedure operative interne, sono stati strutturati e definiti i protocolli di prevenzione, costituenti la Parte Speciale del Modello, la cui definizione si inserisce nel più ampio percorso di implementazione del Sistema di Gestione Integrato e dei relativi protocolli e procedure operative; all'esito di tali ulteriori approfondimenti, il Consiglio di Amministrazione ha quindi approvato, in

data 17 febbraio 2026, la Parte Speciale del Modello, nonché l'aggiornamento della Parte Generale e del Codice Etico, allineati alle principali novità normative intervenute nel corso del 2025.

Il Modello – ispirato alle linee guida di Confindustria, alle circolari della Guardia di Finanza, alle indicazioni fornite dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), nonché alla giurisprudenza di merito e di legittimità – è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta da Comedil, nonché della natura e della dimensione della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque:

- all'individuazione delle Attività Sensibili, in termini di aree aziendali in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. *"mappatura delle aree di rischio"*) di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare, necessari per la prevenzione dei reati di cui al Decreto 231 o per la mitigazione del rischio di commissione.

Comedil ha coinvolto l'intera struttura organizzativa, dapprima nella costruzione delle regole stesse e, in un secondo momento, nella loro applicazione. A tal fine sono state erogate le dovute sessioni di formazione e informazione verso dipendenti e collaboratori.

7 Reati rilevanti per Comedil Mangino S.r.l.

Comedil Mangino S.r.l. opera nel settore edile in genere; l'attività principale è quella di costruzione, riqualificazione, ristrutturazione di opere edili, nonché opere di scavo e movimento terra, opere di demolizione e lavori stradali; servizi manutenzione impianti. La Società gestisce le attività di smaltimento e recupero rifiuti e la vendita di materiale per l'edilizia.

La società ha due sedi a Olgiate Comasco, una in via delle Fornaci 10, che rappresenta anche la sua sede legale, ed una in via della Scaletta 69, dove svolge l'attività di commercio di materiali edili.

Il Modello di Comedil Mangino S.r.l. è stato elaborato attraverso la rilevazione delle attività e delle prassi aziendali (tramite interviste al personale e all'analisi della documentazione interna), sempre tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.

Nello specifico, per quanto riguarda la fase di interviste finalizzata alla *valutazione dei rischi* sono state intervistate le figure apicali; per quanto concerne l'analisi documentale sono stati esaminati i principali documenti societari aggiornati, il fascicolo relativo all'ultimo bilancio approvato, la

documentazione rilevante in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente nonché copia dei principali contratti. La lista completa della documentazione raccolta ai fini della valutazione *dei rischi* per la prima stesura del Modello è conservata cura dell'OdV.

A seguito della revisione generale dei rischi aziendali, la Società ha considerato come applicabili, almeno in via ipotetica, i seguenti Reati Presupposto previsti dal Decreto:

- art. 24, Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o 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;
- art. 24-ter, Criminalità organizzata;
- art. 25, Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25-bis-1, Delitti contro l'industria e il commercio;
- art. 25-ter, Reati societari;
- art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale;
- art. 25-septies, Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- art. 25-octies, Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio;
- 25-octies.1, Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- art. 25-undecies, Reati ambientali;
- art- 25-duodecies, Impiego di cittadini il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25-quinquesdecies, Reati tributari;
- art. 25-sexiesdecies – Contrabbando.

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle Attività Sensibili principi e protocolli di prevenzione.

8 Destinatari del Modello

Il Modello di Comedil si applica ai soggetti di seguito indicati (collettivamente anche “Destinatari del Modello”):

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali – a mero titolo esemplificativo e non esaustivo – collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, e anche stagisti e/o tirocinanti;
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, legali, consulenti, agenti,

promoter, influencer (insieme alle categorie sottoindicate, collettivamente, “Soggetti Esterni”);

- coloro che agiscono nell’interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo i partners in joint-venture, in raggruppamenti temporanei di imprese e/o in associazioni per la realizzazione o l’acquisizione di un progetto di business, oppure legati alla Società da contratti di appalto o somministrazione;
- ai fornitori di beni e/o servizi che intrattengono rapporti sia continuativi che occasionali con la Società.

Eventuali dubbi sull’applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall’Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell’area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione, a ciascuno applicabili.

9 Organismo di Vigilanza

9.1. Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza idoneo, adeguato ed efficace nella sua attività di vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

L’Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull’osservanza del Modello da parte dei destinatari, come sopra individuati;
- sull’effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull’attuazione delle prescrizioni del Modello nell’ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull’aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all’organizzazione aziendale od al quadro normativo di riferimento.

L’Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile successiva alla nomina.

9.2. Requisiti e nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “Vertice Aziendale”) nomina l’Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che è stato selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

Autonomia

È opportuno rilevare che il requisito di autonomia non deve essere confuso con quello di indipendenza, anche se i due aspetti presentano talune assonanze.

L'autonomia è espressamente richiamata dal legislatore all'art. 6 del Decreto che prevede che l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Il secondo requisito non è espressamente contemplato dalla legge ma si evince in linea interpretativa dal principio di effettività del controllo: condizioni necessarie perché il controllo dell'OdV possa dirsi efficace ai fini del Decreto 231 saranno infatti l'assenza di vincoli rispetto ai vertici dell'ente e di funzioni operative e connesse con l'attività aziendale.

La dottrina intende l'autonomia, da un lato, quale libertà di azione e di autodeterminazione, dall'altro lato quale attribuzione all'organismo di poteri autonomi, che si concretizza nella messa a disposizione dell'organismo degli strumenti necessari al suo efficace funzionamento.

Secondo Confindustria *“la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organismo dirigente”*.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo del Consiglio di Amministrazione di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli e di approvare, nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Indipendenza

Rispetto all'autonomia, il requisito dell'indipendenza attiene maggiormente all'attitudine mentale del componente dell'organismo di vigilanza, che non è quindi coinvolto in mansioni operative al fine di evitare qualsiasi rischio di sovrapposizione tra le figure del controllore e del controllato.

Sul requisito dell'indipendenza si sono pronunciate anche le associazioni di categoria nei codici di comportamento approvati ai sensi dell'art. 6 comma 3 del Decreto 231.

L'ABI ha sancito che la valutazione di adeguatezza deve essere effettuata relativamente all'indipendenza dell'organismo nel suo complesso, che dipende non solo dalle caratteristiche personali dei singoli componenti ma anche dei poteri ad essi in concreto attribuiti in qualità di componenti dell'organismo.

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, nell'eventualità in cui l'OdV sia composto anche da membri che rivestono ruoli decisionali, operativi e/o gestionali all'interno della Società, tali membri dovranno astenersi dal partecipare alla discussione e/o votare, nei casi in cui la concreta attività decisionale, operativa e gestionale esercitata dagli stessi in favore della Società sia tale da compromettere la loro autonomia e indipendenza con riferimento al caso oggetto di discussione o approvazione in seno all'OdV.

In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società. Pertanto, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle società da questa controllate o controllanti o dei soci di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

Professionalità

Questo requisito si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge l'attività di controllo, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori per accertare come si sia potuto verificare un reato e chi lo abbia commesso; oppure in via preventiva per adottare le misure più idonee a prevenire la commissione dei reati medesimi. Con riferimento invece alle competenze giuridiche non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina di matrice penalistica e che l'attività dell'organismo di vigilanza ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati. È dunque essenziale la conoscenza della struttura dei requisiti essenziali e delle modalità realizzative dei reati che può essere assicurata solo attraverso specifiche competenze di settore.

Al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantirne l'autonomia e l'indipendenza, viene messo a disposizione all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa, per consentire allo stesso OdV, quando necessario, di acquisire all'esterno competenze integrative delle proprie. L'Organismo di Vigilanza può, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suddetto budget può essere superato/sforato nell'eventualità di specifiche ragioni di urgenza.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione costituisce un requisito di funzionalità operativa dell'Organismo di Vigilanza più che un vero e proprio requisito soggettivo. Le linee guida di Confindustria hanno ritenuto di prevedere il requisito della continuità di azione e definirlo in modo particolarmente stringente. Tale impostazione è stata ripresa anche dalla Circ. 83607/2012 della Guardia di Finanza, per sostenere la presunta inadeguatezza di un organismo di vigilanza non "a tempo pieno", nonché dalle indicazioni fornite dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, secondo cui *"con continuità di azione si vuole sottolineare la necessità che la vigilanza sul modello sia svolta con periodicità tale da consentire all'OdV di ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale"*.

La continuità di azione non deve essere intesa come incessante operatività; tale interpretazione, infatti, imporrebbe necessariamente di avere un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'Ente, in discrasia con lo spirito del Decreto, in quanto tale circostanza determinerebbe una diminuzione della necessaria autonomia che deve caratterizzare detto organismo. La continuità di azione deve essere, invece, intesa nel senso che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'Ente.

Composizione

La composizione dell'OdV non può prescindere dalla sussistenza dei requisiti previsti come necessari dalle fonti extra legislative sopra richiamate. I documenti del CNDCEC sulla materia forniscono una sintesi delle possibili soluzioni circa l'attribuzione dei compiti di Organismo di vigilanza e della loro opportunità. La dottrina riconosce che sarà adeguato proprio ove la sua struttura risulti proporzionata alle dimensioni e alla complessità dell'ente stesso e per orientamento prevalente, anche giurisprudenziale, si opta per la composizione collegiale.

La giurisprudenza di merito si è espressa nel senso che l'OdV per essere funzionale deve essere necessariamente dotato di indispensabili poteri di iniziativa autonomia e controllo *“è evidente, infatti, che al fine di garantire efficienza e funzionalità l'OdV non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'Ente potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche”* (Trib. Roma, Gip Finiti).

Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria e omologate dal Ministero di Giustizia, alle quali la stessa norma di legge (art. 6 comma 3 D. Lgs. 231/2001) attribuisce una particolare dignità, indicano espressamente (circ. GdF 1903/2012 cap. 5), tra le possibili opzioni per la nomina dell'OdV l'organismo plurisoggettivo costituito da soggetti dell'Ente (responsabile dell'internal audit della funzione legale, amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e da soggetti esterni. Le linee guida ABI si spingono fino a suggerire tale opzione e allo stesso modo si sono espresse le linee guida Assosim approvate dal Ministero di Giustizia il 12/05/2011.

Infine, occorre considerare che, soprattutto per le società di dimensioni e complessità ridotta, l'individuazione di ruoli oggettivamente autonomi e indipendenti risulta di difficile applicazione. A tal proposito, in linea con la giurisprudenza (massima del Consiglio Notarile di Milano n. 100/2007), il Vertice Aziendale ha deciso di assegnare l'incarico di Organismo di Vigilanza a una persona giuridica esterna che, a sua volta, ha identificato la persona fisica che costituirà l'Organismo di Vigilanza monocratico della Società. L'Organismo di Vigilanza nominato è un soggetto esterno alla Società.

Tali caratteristiche sono tali da garantire all'OdV i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dalla legge, nonché la possibilità di una continuità d'azione che deve caratterizzare l'operatività dell'OdV. A tal riguardo si fa presente che l'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e che, inoltre, al fine di assicurarne l'indipendenza, esso risponde al massimo Vertice Aziendale, dal quale viene nominato e revocato.

Dopo l'accettazione formale del soggetto nominato, la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica sino alla data decisa dal Vertice Aziendale che ha provveduto alla sua nomina. L'OdV monocratico può essere rinominato.

L'attuale composizione dell'Organismo di Vigilanza, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2025 è di seguito riportata:

- Avv. Francesco Fabrizio di Leo.

9.3. Requisiti di eleggibilità

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

All'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 e del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (disposizioni contro la mafia);
- la condizione di essere stati condannati, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi e che non ha definito ex art. 444 c.p.p. la propria posizione processuale in tal senso;
- la condizione di essere stati rinviati a giudizio per un qualunque delitto non colposo punito con pena superiore ad anni due di reclusione, ovvero per uno qualunque dei reati-presupposto ex D. Lgs. 231/2001 indipendentemente dal limite edittale di pena e dalla natura dolosa o colposa del reato;
- la condizione di essere stati sottoposti alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la condizione di essere interdetto, inhabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Vertice Aziendale, che provvederà alla sostituzione del membro decaduto.

9.4. Revoca, decadenza, recesso e sostituzione

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa, a mero titolo esemplificativo:

- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- il verificarsi di condizioni tali da pregiudicare l'indipendenza o l'autonomia dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze, anche non consecutive, dell'OdV.

In presenza di giusta causa, il Vertice Aziendale revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico la perdita dei requisiti di eleggibilità, nonché la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico medesimo.

L'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Presidente del CdA.

In caso di revoca, decadenza o recesso dell'OdV, il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

9.5. Attività e poteri

Lo svolgimento dell'incarico di componente dell'OdV presenta un elevato livello di complessità e di delicatezza; va infatti ricordato che il soggetto chiamato in ultima istanza a valutare l'adeguatezza del Modello sarà l'autorità giudiziaria penale. Unici riferimenti normativi per individuare i poteri e le funzioni sono contenuti nell'art. 6, comma 1, lett. b del D. Lgs. 231/2001. Nonostante la delicatezza del ruolo manca una disciplina organica che supporti l'OdV nel concreto svolgimento della sua attività, dovendo quindi fare ricorso al supporto offerto dalla dottrina, dalla giurisprudenza, nonché dalle associazioni di categoria.

È opportuno ricordare che oltre all'attività ordinaria nel corso del mandato che, come previsto dall'art. 6, è centrata sulla vigilanza circa il funzionamento, e l'osservanza del Modello, si possono ipotizzare almeno altri due ambiti di attività del professionista chiamato a far parte dell'OdV:

- 1) nella fase preliminare propedeutica all'adozione del Modello;
- 2) nella fase successiva ad un eventuale reato.

Nella fase preliminare il designando OdV potrà avere un ruolo attivo o semplicemente di partecipazione per una miglior conoscenza della Società e del Modello, in caso di reati e di procedimento a carico dell'Ente, l'OdV potrà avere un ruolo nel supportare la Società nella sua difesa, in particolar modo per fornire la dimostrazione dell'effettiva operatività demandata allo stesso Organismo di Vigilanza; circostanza quest'ultima che, in sede di valutazione dell'efficacia e attuazione del Modello, avrà un ruolo fondamentale. Tale verifica sarà inevitabilmente basata soprattutto sui documenti disponibili che dovranno essere in grado di testimoniare *ex post* le modalità con le quali l'attività è stata effettivamente svolta.

Dopo la nomina l'OdV ha svolto la propria attività che definiremo ordinaria, nell'ambito della quale possiamo distinguere ulteriormente due fasi: avvio/startup e vigilanza. Nell'ambito della fase di avvio dell'attività l'Organismo di Vigilanza ha preso conoscenza del Modello e verificato che "funzioni" e che sia idoneo allo scopo di prevenzione dei reati. Successivamente, l'OdV ha svolto il compito di vigilanza che si estrinseca nel controllo, nell'aggiornamento del Modello e nella formazione.

Quanto ai compiti dell'OdV, un utile contributo è fornito dalla sentenza della Corte di Appello di Milano, seconda sezione penale, del 21.03.2012, la quale ha affermato che *"il compito dell'OdV consiste nell'osservazione del funzionamento del modello al fine di verificarne l'idoneità, rilevarne eventuali deficienze che dovranno essere segnalate all'organo dirigente perché provveda alla loro eliminazione"*. Pertanto, il compito principale dell'OdV nella fase di startup è quello di osservazione, mentre i compiti riferibili alla successiva attività di vigilanza e di "manutenzione"

del Modello, così come statuiti negli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 e nelle linee guida delle associazioni di categoria, si possono sintetizzare in:

- verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito; si concretizza nella verifica circa l'applicazione delle regole indicate nell'intero Modello attraverso la verifica della concreta attuazione dei protocolli, dei flussi informativi, delle regole relative alla firma degli atti, delle deleghe e procure, del rispetto dei limiti relativi ai poteri e alle soglie di spesa, di attuazione effettiva del sistema disciplinare;
- verifica della capacità del modello stesso di svolgere la funzione di prevenzione dei reati;
- vigilanza sull'adeguata diffusione del Modello all'interno della Società e circa la sua conoscenza da parte dei soggetti coinvolti;
- verifica circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura dell'aggiornamento in senso dinamico del Modello (modifiche normative, mutamenti nella struttura organizzativa, commissione di reato o violazioni significative al Modello medesimo). Tale attività si sostanzia nella fase di presentazione di proposte di adeguamento e nella successiva verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. All'OdV in ogni caso spetta l'onere di segnalazione, mentre la responsabilità della modifica rimane appannaggio dell'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce secondo modalità e tempi previsti nel regolamento dell'Organismo stesso.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dal Vertice Aziendale.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Vertice Aziendale può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. In particolare:

- si coordina con il Vertice Aziendale per ciò che concerne gli aspetti relativi alla formazione del personale attinenti alle tematiche inerenti al Decreto 231;
- collabora con la Vertice Aziendale per ciò che concerne l'interpretazione e l'aggiornamento del quadro normativo, nonché per l'elaborazione delle clausole contrattuali che regolano l'applicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società;
- si coordina con le funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati. In particolare, l'OdV può:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le Attività Sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, qualora necessario, agli amministratori, al collegio sindacale, laddove esistente, e al soggetto che esegue la revisione legale dei conti, ai soggetti

incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;

- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo relativo;
- chiedere, qualora lo si ritenga opportuno nell'espletamento delle proprie funzioni, informazioni agli eventuali Organismi di Vigilanza delle società controllate, laddove esistenti;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al paragrafo relativo;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre al Vertice Aziendale eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con il responsabile delle risorse umane, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. 231/01;
- redigere periodicamente, con cadenza annuale, una relazione scritta al Vertice Aziendale (Relazione Annuale), con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo;
- informare immediatamente il Vertice Aziendale, nel caso si verificano fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività;
- individuare e aggiornare periodicamente le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello, nonché determinare le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Vertice Aziendale.

9.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV riferisce esclusivamente al Vertice Aziendale, in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione scritta annuale che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute che riguardino eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;

- un rendiconto delle spese sostenute.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Vertice Aziendale e l'organo di controllo hanno comunque facoltà di richiedere incontri in qualsiasi momento all'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, incontri con i predetti organi quando lo ritiene opportuno.

9.7. Flussi informativi - Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 co. 2 lett. d) del D. Lgs. 231/2001 richiede che il Modello preveda obblighi d'informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. Ne discende che la cura e la gestione del sistema informativo siano presupposto per l'efficace funzionamento del modello.

L'Organismo di Vigilanza riceve informazioni circa le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative a tematiche 231 e tiene all'occorrenza incontri con Vertice Aziendale, con la Società di Revisione e con il Collegio Sindacale.

L'OdV deve essere costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

A tal fine, il presente Modello prevede un articolato e costante sistema di flussi informativi verso l'OdV nell'ottica di agevolare l'attività di vigilanza e di verifica sull'efficacia ed effettività del Modello stesso, informare l'OdV su eventi che anche potenzialmente potrebbero ingenerare responsabilità della Società o di accertare a posteriori le cause che hanno reso possibile l'eventuale verificarsi di reati.

I flussi in questione sono tanto di tipo periodico (informative cicliche da parte di tutte le funzioni aziendali a rischio reato), quanto ad evento o qualora occorra in ogni caso una informativa immediata dell'Organismo e sono più dettagliatamente individuati in calce ad ogni singolo Protocollo della Parte Speciale.

Le informative cicliche date all'OdV dalle funzioni aziendali responsabili delle attività sensibili hanno in specie per oggetto l'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, etc.).

Al fine di disciplinare il suddetto processo, la Società si è dotata di una apposita procedura per la gestione dei flussi informativi anche in termini di modalità di comunicazione, tempistiche e responsabilità. I Flussi Informativi verso l'OdV sono riepilogati nell'**Allegato A** in calce al presente Modello. L'OdV ha la facoltà di integrare l'elenco dei flussi con ogni ulteriore informazione o documentazione ritenuta utile o necessaria allo svolgimento del proprio mandato.

10 Whistleblowing

Il "*Whistleblowing*" è un istituto di origine anglosassone, finalizzato a regolamentare e facilitare il processo di segnalazione di illeciti o di altre irregolarità di cui il soggetto Segnalante (cd. "*whistleblower*") sia venuto a conoscenza e che prevede, per quest'ultimo, significative forme di tutela.

La tutela del dipendente che segnala illeciti è stata disciplinata per la prima volta nell'ambito del settore pubblico dall'art. 54-bis del D. Lgs n. 165 del 2001. L'istituto del whistleblowing quale Parte Generale del Modello Organizzativo adottata con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2025
Modello Organizzativo adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 febbraio 2026

sistema di prevenzione della corruzione è stato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*.

La Legge n. 179/2017, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, ha consolidato la normativa esistente nel settore pubblico e in quello privato, rafforzando gli strumenti a tutela dei segnalanti ed è intervenuta sulla disciplina della responsabilità degli enti, andando a integrare l’Art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Da ultimo, il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e s.m.i. (di seguito anche *“Decreto Whistleblowing”*) ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Comedil si è dotata di un sistema di Whistleblowing allineato alla normativa tempo per tempo vigente, con l’intento di prevedere una gestione rigorosa delle segnalazioni, a tutela sia dei segnalanti, sia dei segnalati e delle altre persone previste dalla normativa.

Comedil promuove la diffusione e l’utilizzo del whistleblowing quale fondamentale misura di prevenzione e contrasto a fenomeni corruttivi e a condotte illecite, nonché di tutela di qualsiasi dipendente, a qualunque titolo coinvolto, e che operi correttamente e in buona fede.

La Società, al fine di adeguarsi alla predetta normativa e garantire un efficace sistema di *whistleblowing*, ha adottato una specifica procedura (policy whistleblowing) curandone l’adeguata diffusione, comunicazione nonché l’aggiornamento periodico.

La Policy Whistleblowing adottata dalla Società disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificare la fondatezza della stessa.

La Policy Whistleblowing di Comedil è consultabile dal sito della società al link: <https://comedilmangino.integrityline.com>

Il sistema disciplinare si applicherà nei confronti di chiunque violi le misure di tutela del segnalante, pertanto, saranno sanzionate, a titolo di esempio, le condotte di chi abbia posto in essere atti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato in buona fede una segnalazione, di chi abbia violato gli obblighi di riservatezza sull’identità del segnalante o qualsivoglia altra misura predisposta dalla Società volta alla tutela del segnalante o delle persone coinvolte/menzionate nella segnalazione.

Allo stesso modo verranno sanzionate le persone che abbiano trasmesso segnalazioni che si siano poi rivelate infondate, qualora siano state effettuate con dolo o colpa grave.

11 Sistema sanzionatorio

Il presente sistema sanzionatorio deve essere considerato dai Destinatari del Modello come parte integrante del regolamento aziendale e perciò è applicabile nei confronti di tutto il personale dipendente, della dirigenza e dei vertici aziendali, nonché nei confronti di chiunque svolga un’attività per conto o nell’interesse della Società, anche se lavoratore non subordinato.

11.1. Principi generali

Affinché il Modello possa efficacemente presidiare i rischi individuati dalla Società, esso deve predisporre di un adeguato sistema disciplinare *“idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”* (art. 6, comma 2, lett. e, del D. Lgs. 231/2001).

Ai fini del presente sistema sanzionatorio costituisce comportamento oggetto di sanzione qualsiasi condotta (sia essa attiva, omissiva e/o elusiva) difforme dalla legge e dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

L'applicazione delle sanzioni contenute in questo sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

La potestà disciplinare compete certamente all'organo dirigente che, all'interno dell'ente, svolge il ruolo di datore di lavoro. Ferma tale competenza, riveste un ruolo di particolare rilevanza anche l'Organismo di Vigilanza, il quale, costituendo il terminale di una serie di flussi informativi inerenti, tra il resto, alla violazione del Modello, svolge un compito propulsivo di esercizio dell'azione disciplinare nel caso in cui venga a conoscenza di violazioni del Modello, sussistendo un vero e proprio diritto-dovere in tal senso.

11.2. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La Società assicura che le sanzioni irrogabili nei confronti dei destinatari del presente Modello rientrano in quelle previste dalle norme di legge e di regolamento vigenti, dal sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, in quanto regolamento interno della Società integrante anche i contratti di lavoro subordinato stipulati dalla Società, dai regolamenti aziendali e dalle pattuizioni contrattuali che disciplinano i rapporti con i Soggetti Esterni.

Inoltre, la Società afferma che per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è applicato sul piano procedurale l'art. 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

11.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni disciplinari

Nel procedimento di irrogazione della sanzione sarà preso in considerazione sia lo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (amministratore, sindaco/revisore, dirigente, collaboratore, dipendente, soggetto esterno etc.), sia la tipologia e l'entità di ciascuna sanzione. Queste ultime saranno proporzionate alla gravità delle condotte indebite e saranno, in ogni caso, definite con riferimento ai seguenti criteri generali:

- grado di colpa (imprudenza, imperizia, negligenza) o dolo del comportamento relativo all'azione/omissione;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante per la Società, anche in considerazione dell'eventuale applicazione della sanzione prevista dall'artt. 9 e ss. del D. Lgs. 231/2001;

- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale concorso di più soggetti nella condotta;
- presenza di circostanze attenuanti o aggravanti rilevate con riferimento alla condotta tenuta (in particolare a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, verrà valutato la posizione di chi ha posto in essere la condotta, gli eventuali precedenti disciplinari e, in generale, le circostanze che hanno caratterizzato il fatto).

In ogni caso, nell'irrogazione della sanzione saranno rispettati i principi di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La Società ha sempre la facoltà di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello, il quale sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- al livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta a seguito della condotta censurata.

11.4. Le condotte sanzionate

Come già anticipato, il sistema disciplinare è volto a sanzionare qualsiasi comportamento commissivo, omissivo o elusivo, che leda o minacci l'efficacia del presente Modello.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- scrivere, eventualmente cooperando con altri dipendenti, documenti non veritieri o agevolare altri, anche senza realizzare alcuna condotta, la redazione di documenti non veritieri;
- sottrarre, distruggere o modificare documenti che riguardano la procedura, al fine di sottrarsi ai controlli previsti dal Modello;
- l'omessa vigilanza della corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- violazione della Policy Whistleblowing di Comedil e delle misure poste a tutela dei whistleblower;
- effettuazione attraverso i canali di whistleblowing con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

11.5. I soggetti destinatari delle sanzioni e i loro doveri

Tutti i soggetti che hanno il dovere di rispettare e applicare il Modello sono anche destinatari del sistema sanzionatorio.

In particolare, sono passibili di applicazione delle sanzioni:

- i lavoratori dipendenti della Società, indipendentemente dalla natura, forma e disciplina del relativo rapporto di lavoro subordinato (ad es. operai, impiegati, quadri, apprendisti, etc.);
- i Dirigenti;
- i componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- i membri del Collegio Sindacale o l'organismo di revisione;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. co.co.co), gli stagisti e/o tirocinanti, e/o coloro che svolgono un'attività per conto o nell'interesse della Società, anche se lavoratori non subordinati (ad es. agenti, consulenti, etc.);
- i partner commerciali e i fornitori di beni o servizi;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'Azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione).

I Destinatari devono uniformare la propria condotta ai principi e alle procedure inerenti le attività aziendali sanciti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel Codice Etico.

Tutti i Destinatari sono informati circa l'esistenza e il contenuto del presente sistema sanzionatorio e l'Organismo di Vigilanza verifica l'adozione delle procedure specifiche per la comunicazione di quest'ultimo.

11.6. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico costituisce, se accertata, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ.

I provvedimenti disciplinari sono adottati nei confronti dei dipendenti in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed al CCNL precedentemente citato.

In particolare, il sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, a seconda della gravità delle condotte, prevede le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento "con preavviso";
- licenziamento "senza preavviso" ex art. 2119 c.c.

Laddove il dipendente sia munito di procura con potere di rappresentare la Società nei rapporti con i terzi, l'applicazione di una sanzione disciplinare più grave del richiamo (verbale o scritto) potrà comportare anche la revoca della procura medesima.

Nel caso di reiterazione di violazioni ovvero di violazioni di particolare gravità o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

11.7. Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti

L'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico costituisce, se accertata, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ., anche nell'ambito del rapporto dirigenziale.

Il rapporto tra la Società ed i suoi dirigenti si caratterizza per la sua natura fiduciaria; in ossequio alla ormai pacificamente riconosciuta applicabilità a tale categoria dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Corte Cost. 24.06.92 n. 309 - Cass. SS.UU. 30.03.2007 n.7880), si ritiene ragionevole ed opportuno estendere ai dirigenti il sistema previsto per gli altri lavoratori dipendenti, anche in virtù del rinvio previsto dall'art. 27 del CCNL dei Dirigenti Industria alle norme contrattuali collettive previste per i dipendenti dell'azienda inquadrati come impiegati di massima categoria, con i ragionevoli adattamenti determinati dalla peculiarità del rapporto dirigenziale.

Laddove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare la Società nei rapporti con i terzi, l'applicazione di una sanzione disciplinare più grave del richiamo (verbale o scritto) potrà comportare altresì la revoca della procura a seguito di valutazione da parte dell'organo amministrativo della Società.

11.8. Misure e sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione

Gli amministratori rappresentano il Vertice Aziendale e riflettono quindi l'immagine della Società verso chiunque intrattenga con essa rapporti di qualsivoglia tipo e natura e/o entri in contatto con l'azienda.

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico commessa da un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata informazione scritta al Consiglio di Amministrazione (e, se ed in quanto esistente, al Collegio Sindacale), che valuterà la violazione procedendo con gli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, i provvedimenti più idonei ed opportuni. Nei casi più severi e quando la violazione è così grave da pregiudicare il rapporto fiduciario con la Società, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la decadenza dall'incarico e/o l'azione di responsabilità. Le sanzioni sono irrogate tenendo conto della gravità, della colpa e del danno derivante alla Società e possono consistere, ad esempio:

- nella revoca di deleghe/procure;
- nella sospensione della maturazione del diritto all'esercizio delle stock options;
- nel blocco all'esercizio di queste ultime seppur già maturate;
- nella sospensione dalla carica;
- nella revoca dalla carica.

11.9. Misure e sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti dell'OdV, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, ovvero ancora delle misure a tutela della riservatezza dei segnalanti nella gestione dei canali di *whistleblowing* sono di competenza del Consiglio di Amministrazione (sentito il Collegio Sindacale, se ed in quanto esistente), che potrà assumere gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dall'incarico per giusta causa.

11.10. Misure e sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale se ed in quanto esistente o del Revisore Unico

I Sindaci o il Revisore Unico non sono soggetti apicali della Società, ma aderiscono comunque ai principi del Modello e del Codice Etico, in relazione al tipo di funzione che essi svolgono nell'azienda.

In caso di violazione delle regole comportamentali del presente Modello da parte di uno o più Sindaci o del Revisore Unico, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, se ed in quanto esistente, mediante relazione scritta.

Questi ultimi potranno assumere, seguendo le disposizioni previste dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Nei casi più gravi di violazione, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci, proponendo la revoca della carica.

11.11. Misure e sanzioni nei confronti dei Soggetti Esterni alla Società

I rapporti con i Soggetti Esterni alla Società (collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti e in generale tutti i lavoratori autonomi, nonché fornitori e partner commerciali) sono regolati da adeguati contratti di forma scritta che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte dei confronti di tali soggetti esterni.

In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione di diritto, ex art. 1456 cod. civ., o per giusta causa dei medesimi rapporti, come appropriata per il rapporto in questione, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

12 Comunicazione e formazione

La comunicazione all'interno alla Società e la formazione relativa al presente Modello sono affidate al Consiglio di Amministrazione che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tali destinatari.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura del Vertice Aziendale.

Ai nuovi assunti, invece, è consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello di organizzazione, gestione e controllo, Policy Whistleblowing ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La comunicazione agli altri Destinatari del Modello, invece, viene effettuata dalle funzioni direttamente collegate ai Destinatari stessi. L'OdV determina le modalità di attuazione ai soggetti destinatari del Modello esterni alla Società.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutto il personale di tutte le direzioni e funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli Amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi degli stessi.

La formazione del personale deve ispirarsi ai seguenti criteri:

- obbligatorietà;
- diversificazione;
- periodicità;
- controlli di frequenza;
- qualità del contenuto dei programmi.