

**MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE EX D. LGS. 231/2001****SEZIONE I: PARTE GENERALE****SEZIONE II: ORGANISMO DI VIGILANZA****SEZIONE III: SISTEMA DISCIPLINARE**

ED	REV	Data	Natura della modifica
1	0	15/04/2021	Prima emissione
1	1	15/02/2022	Aggiornamento generale
1	2	15/05/2024	Modifica a Sezione I cap. 5, 8, 11, 12; Sezione II cap. 1, 2, 4, 6 e Adeguamento D.Lgs 24/2023.

Verificato e approvato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione:

Francesco Comastri

Timbro e firma: \_\_\_\_\_

  
**Comfrass Srl**  
Via Agucchi 102/8 - 40131 Bologna  
P.I. e C.F. 03788481202 - REA Bo546355  
info@comfrass.it - SDI: PXQYICS  
www.comfrass.it  
Tel. 051 0879899

## Sommaro

SEZIONE I .....	4
PARTE GENERALE .....	4
1. PRESENTAZIONE DEL MODELLO .....	4
2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA .....	4
3. AMBITO APPLICATIVO E CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA' .....	5
4. REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITA' DELL'ENTE .....	6
5. APPARATO SANZIONATORIO – GENERALITA' .....	14
6. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: CONTENUTI ED EFFETTIVI AI FINI DELL'ESONERO DELLA RESPONSABILITA' .....	16
7. ORGANISMO DI VIGILANZA: CARATTERI TIPICI .....	18
8. FINALITA' PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO E DESTINATARI .....	18
9. ASPETTI RILEVANTI PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO .....	20
10. ADOZIONE DEL MODELLO .....	21
11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....	21
12. WHISTLEBLOWING .....	22
12.1 DEFINIZIONE .....	22
12.2 SOGGETTI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWER) .....	22
12.3 AMBITO DELLE SEGNALAZIONI .....	23
12.4 CANALI DI SEGNALAZIONE .....	23
12.5 TUTELA DELLA RISERVATEZZA .....	25
12.6 SEGNALAZIONI ANONIME .....	26
12.7 MISURE DI PROTEZIONE .....	26
12.8 TRATTAMENTO DEI DATI .....	28
12.9 PUBBLICITÀ DEL WHISTLEBLOWING AI SOGGETTI LEGITTIMATI .....	28
12.10 IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	29
SEZIONE II .....	30
L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	30
1. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	30
2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	30
3. OBBLIGHI DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	32
4. REPORTING VERSO IL CDA E GLI ALTRI ORGANI SOCIETARI .....	32
5. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	33
6. FLUSSI INFORMATIVI "DA" E "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	34

---

SEZIONE III .....	37
SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	37
1. PRINCIPI GENERALI .....	37
2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	37
3. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT B) DEL DECRETO .....	38
3.1 AMBITO APPLICATIVO .....	38
3.2 LE VIOLAZIONI .....	38
3.3 LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE .....	38
3.4 LE SANZIONI PER I CONSULENTI A RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE STRUTTURATI IN ORGANICO.....	39
3.5 SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. A) DEL DECRETO .....	40
3.6 MISURE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI NON IN ORGANICO E DEI FORNITORI .....	41
ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO.....	42

## SEZIONE I

### PARTE GENERALE

#### 1. PRESENTAZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello è approvato con verbale del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Contestualmente all'approvazione del Modello viene incaricato l'Organismo di Vigilanza in attuazione a quanto previsto dal decreto D.Lgs. 231/01.

Il Modello di organizzazione e gestione e controllo atto alla prevenzione dei reati si compone delle seguenti parti:

Sezione I: Parte generale descrittiva contenente le finalità, la struttura e i requisiti del D.Lgs. 231/01

- Sezione II: L'istituzione e l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Sezione III: Sistema disciplinare e sanzionatorio
- Sezione V: Analisi dei rischi reati-presupposto ex D.Lgs. 231/01
- Sezione VI: Parte speciale, che descrive l'insieme dei protocolli interni e la struttura documentale per il controllo dei rischi di commissione di reato.

Le Sezioni V e VI non sono contenute nel presente documento ma costituiscono parte integrante del Modello.

La Sezione IV "Codice Etico" costituisce documento a sé stante e non costituisce parte del presente documento.

ComFrass S.r.l. presenta una struttura organizzativa semplice, a dimensione familiare, con ruoli e responsabilità definite e ha adottato un Modello Organizzativo di Gestione commisurato alla propria dimensione. Il presente modello di organizzazione viene adottato al fine di garantire l'impresa e dimostrare ai terzi di avere istituito attuato e verificato un Sistema di prevenzione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01.

In generale il modello rappresenta in senso più esteso un "Sistema di Gestione del Rischio" al fine di prevenire gli eventi dannosi, siano essi la commissione di reato o l'infortunio sul lavoro, tali da non poter essere aggirati se non "fraudolentemente".

#### 2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

ComFrass S.r.l. è una società di recente costituzione ma che si avvale di anni di esperienza maturata sul campo nel settore della manutenzione e della ristrutturazione del patrimonio immobiliare, sia civile che industriale, in particolare nel territorio della provincia di Bologna.



Le principali attività svolte dall' impresa ComFrass S.r.l. consistono nella Direzione Tecnica dei cantieri ed assistenza operativa alle imprese e/o lavoratori autonomi in subappalto a ComFrass S.r.l. stessa.

#### Dati aziendali

- Ragione sociale: COMFRASS S.r.l.
- Sede legale: Via Agucchi 102/8 - 40131 Bologna
- Sede operative: Via del Lavoro 71 - 40033 Casalecchio di Reno (BO)
- P.IVA 03788481202
- Pec [comfrasssrls@pec.it](mailto:comfrasssrls@pec.it)

### 3. AMBITO APPLICATIVO E CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA'

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (in seguito denominati Enti) per reati elencati come illeciti e commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

1. da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (art.5 comma 1 lett.a);
2. da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente medesimo (art.5 comma 1 lett.a);
3. da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art.5 comma 1 lett.b).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che commette materialmente il reato; la responsabilità è accertata nel corso del processo penale (all'interno del quale l'Ente è parificato alla persona dell'imputato) dallo stesso giudice del reato commesso dalla persona fisica e comporta l'irrogazione, già in via cautelare, di sanzioni afflittive.

Ai fini dell'integrazione della responsabilità dell'Ente è necessario che tali reati siano commessi *"nel suo interesse o a suo vantaggio"* (cd. criterio di imputazione oggettiva; art.5) e che sotto il profilo soggettivo siano riconducibili ad una sorta di *colpa di organizzazione*. Il concetto di "interesse" fa riferimento al fine che muove l'autore dell'illecito, che deve aver agito prefigurandosi fin dall'inizio un'utilità per l'azienda (anche se questa poi non si è realizzata). Il concetto di "vantaggio" fa riferimento all'utilità concreta che si realizza, a prescindere dal fine perseguito dall'autore materiale del reato e, dunque, anche quando il soggetto non abbia specificamente agito a favore dell'Ente.

La c.d. *colpa di organizzazione*, alla cui sussistenza come detto si ricollega il giudizio di responsabilità, si riscontra in capo all'Ente quando quest'ultimo non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato. L'accertamento di tale profilo varia a seconda della posizione rivestita all'interno della struttura dal soggetto che si è reso autore del reato presupposto.

Il decreto dispone, infatti, che l'Ente sarà ritenuto responsabile del reato commesso dal sottoposto se esso è stato reso possibile *"dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza"*, aggiungendo che quest'ultima è da ritenersi esclusa *"se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi"* (art.7). Pertanto, la colpa di organizzazione, rientrando tra gli elementi costitutivi dell'illecito, è posta come onere della prova a carico dell'accusa.

Diversa la soluzione adottata nell'ipotesi in cui il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia opera dei soggetti che rivestono funzioni apicali (art.6). In tal caso si assiste a un'inversione dell'onere probatorio: dovrà essere l'Ente a dimostrare (*l'ente non risponde se prova che ...*) di essersi adoperato al fine di prevenire la commissione di reati da parte di coloro che, essendo al vertice della struttura, si presume che abbiano agito secondo la volontà d'impresa (art.6).

#### 4. REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITA' DELL'ENTE

Nella formulazione iniziale il Decreto (artt. 24-25) prevedeva quali reati "presupposto" della responsabilità dell'Ente le seguenti fattispecie:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.); truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.).



- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.); istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

Successivamente il novero dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato.

**La legge 23 novembre 2001, n. 409**, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha integrato, con l'art. 25-*bis*, le fattispecie dei reati previsti dal decreto:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

**L'art. 3 del d. lgs. 11 aprile 2002, n. 61**, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel decreto il successivo art. 25-*ter*, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., commi 1 e 2);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L.262 del 28-12-2005;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., commi 1 e 2);
- impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);

- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art 2628 c.c.)
- operazioni in giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 bis), introdotto dall'art. 31 della l. 28 dicembre 2005 n. 262
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).

**L' art. 3 legge 14 gennaio 2003 n. 7** (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel d. lgs. n. 231, l' art. 25-*quater*, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei “delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali” , nonché dei delitti “che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”.

**La legge 11 agosto 2003 n. 228**, in vigore dal 7 settembre 2003, ha inserito nel d. lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25 *quinquies* con il quale si è inteso estendere l'ambito della responsabilità amministrativa degli enti anche ai seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

La legge 18 aprile 2005, n. 62 ha inserito nel d. lgs. 231 l'art. 25 *sexies* (Abusi di mercato), prevedendo una responsabilità dell'ente in relazione ai reati di abuso di informazioni



privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II del testo unico di cui al d. lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (artt. 184 e 185).

**La legge 9 gennaio 2006, n. 7**, ha introdotto l'art. 25 *quater* I, prevedendo la responsabilità dell'ente per l'ipotesi prevista all'art. 583 bis del c.p. (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*).

**La legge 16 marzo 2006, n. 146** ha esteso la responsabilità degli enti ai c.d. reati transnazionali. Nella lista dei reati-“presupposto” sono entrate a far parte ipotesi connotate dal carattere della “transnazionalità”, come definito dall'art.3, aventi ad oggetto la commissione dei seguenti reati: gli artt. 416 (*Associazione per delinquere*), 416 *bis* (*Associazione di tipo mafioso*), 377 *bis* (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*), 378 (*Favoreggiamento personale*) del codice penale; l'art. 291 *quater* del DPR 23.1.1973, n. 43 (*Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri*), l'art. 74 DPR 9.10.1990, n. 309 (*Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope*), all'art. 12, comma 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del d. lgs. 25.7.1998, n. 286 (*Diposizioni contro le immigrazioni clandestine*).

**La legge 3 agosto 2007, n. 123** ha introdotto l'art. 25 *septies* (modificato successivamente dall'art. 300 del d. lgs. 30.4.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di *Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime* (art.589, 590 c.p.), *commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro*.

**Il d.lgs. 21.11.2007, n. 231** ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 *octies* al d.lgs.

231 del 2001, una responsabilità dell'ente anche per i reati di cui agli artt.:

- 648 c.p. (Ricettazione);
- 648 bis c.p.(Riciclaggio);
- 648 ter c.p. (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

**La legge 18 marzo 2008, n. 48** ha ulteriormente ampliato il novero dei c.d. reati “presupposto”, prevedendo all'art. 24 *bis* le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall'art. 491 *bis* del codice penale:

- art. 476 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);

- art. 477 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- art. 478 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti);
- art. 479 c.p. (Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- art. 480 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- art. 481 c.p. (Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità);
- art. 482 c.p. (Falsità materiale commessa dal privato);
- art. 483 c.p. (Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico);
- art. 484 c.p. (Falsità in registri e notificazioni);
- art. 485 c.p. (Falsità in scrittura privata);
- art. 486 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato);
- art. 487 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico);
- art. 488 (Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali);
- art. 489 (Uso di atto falso);
- art. 490 (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri).

Infine, la medesima legge ha esteso la responsabilità dell'ente anche ad alcune ipotesi di reati informatici contenuti nel codice penale. In particolare:

- art. 615 ter c.p. (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- art. 615 quater c.p. (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici)
- art. 615 quinquies c.p. (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- art. 617 quater c.p. (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 617 quinquies c.p. (Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 635 bis c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici);



- art. 635 ter c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- art. 635 quater c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici)
- art. 635 quinquies c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- art. 640 quinquies c.p. (Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica);

**La legge 15 luglio 2009 n. 94** ha inserito l'articolo 24 *ter* (delitti di criminalità organizzata), prevedendo la sanzione da trecento a mille quote e la sanzione interdittiva.

**La legge 23 luglio 2009, n. 99** ha inserito l'articolo 25 *novies* (delitti in materia di violazione del diritto di autore) che prevede l'applicazione di sanzione pecuniaria e interdittiva nel caso di commissione dei delitti di cui agli art. 171, 171bis, 171ter, 171septies e 171octies della legge 22 aprile 1941 n. 633.

**La legge 3 agosto 2009, n. 116** ha introdotto l'articolo 25 *decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) prevedendo la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

**Il decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121** ha introdotto l'articolo 25 *undecies* (reati ambientali: distruzione di specie animali o vegetali protette, deterioramento di habitat protetti, tratta di specie in estinzione, scarico acque reflue, rifiuti, inquinamento di suolo, sottosuolo, acque, emissioni in atmosfera, sostanze lesive dell'ozono, inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi alla qualità delle acque).

**Il decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109** ha introdotto l'articolo 25 *duodecies* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) prevedendo che l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di 150.000€, se i lavoratori occupati sono (circostanza alternative tra di loro): in numero superiore a tre, minori in età non lavorativa, esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.



**Legge 15/12/2014, n. 186** ha introdotto tra i reati presupposto, l'art. 648-ter-1 c.p., cosiddetto "Autoriciclaggio", oltre che una modifica all'art. 25-octies del DLgs 231/01, che terrà adesso in considerazione anche questo nuovo reato (entrata in vigore il 01/01/2015); il rischio di commissione di questo reato è potenzialmente esistente nel processo di "Gestione delle risorse finanziarie" per quanto riguarda la mancata verifica su operazioni che potrebbero essere volte ad occultare la provenienza illecita del denaro (es. incassi anomali di assegni).

**Legge 22/05/2015 n.68** ha modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VIbis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.

**Nel 2015** sono stati inoltre parzialmente modificati i reati societari: vi è stato l'inserimento della fattispecie di lieve entità delle false comunicazioni sociali, di cui all'art. 2621 bis c.c., per cui i processi a rischio sono gli stessi valutati per la fattispecie di false comunicazioni sociali di cui all'art. 2621 c.c.; inoltre, vi è stata la modifica della fattispecie di false comunicazioni sociali, che riguarda una redistribuzione delle condotte in due fattispecie (l'una riguardante le sole comunicazioni sociali delle Società quotate, l'altra le altre Società) e che impone una modifica della Mappatura con riferimento agli articoli del Codice Civile.

**Nel 2016** è stato inserito, nell'art. 25 quinquies fra le condotte di reati contro la libertà personale, il delitto di Caporalato disciplinato dall'art. 603 bis c.p., in cui il rischio riguarda i casi di mancata verifica, nel processo di gestione del personale, della corretta gestione di orari di lavoro, permessi, correttezza delle somme nelle retribuzioni e sicurezza sul lavoro.

**Nel 2017** sono state inserite, nell'art. 25 duodecies, le fattispecie di cui al D.Lgs. 286/98 che si realizzano in relazione al favoreggiamento delle immigrazioni clandestine, attraverso ad es. il "favoreggiamento" della permanenza dello straniero irregolare nel territorio dello Stato. Sul punto merita anche una valutazione l'eventuale affidamento di

attività in appalto o a lavoratori somministrati. Nel 2017 è stata inoltre novellata la corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) ed è stata introdotta la fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.) inseriti all'art. 25 ter, il cui rischio è potenzialmente esistente in tutti quei processi che riguardano i rapporti delle funzioni aziendali con terzi, in relazione a offerta, promessa o dazione di denaro o altra utilità nei processi di acquisto o ad es. di selezione di personale.

**Legge 30/11/17, n. 179** 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”*, con l’intento di riformare la materia del *whistleblowing* nel settore pubblico e in quello privato.

Gli ultimi reati inseriti tra i reati presupposto sono:

**Legge 20/11/17, n. 167** - Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001).

**Legge 03/05/2019, n. 39** - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

**Legge 19/12/19, n. 157** - Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001).

**Il d.lgs. 14/07/2020, n. 75** - Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha esteso il novero dei reati presupposto a:

- frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p. (art. 24 d.lgs. 231/01);
- peculato di cui all'art. 314, c.1, c.p. (è escluso il peculato d'uso), peculato mediante profitto dell'errore altrui ex art. 316 c.p. e di abuso d'ufficio ex art. 323 c.p. (art. 25 d.lgs. 231/01);
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies d.lgs. 231/01), ovvero dichiarazione infedele, previsto dall'art. 4 d.lgs. 74 del 2000, omessa dichiarazione, previsto dall'art. 5 d.lgs. 74 del 2000, indebita compensazione, previsto dall'art. 10 quater d.lgs. 74 del 2000;
- contrabbando, ai sensi del D.P.R. n. 43/1973 (art. 25 sexiesdecies d.lgs. 231/01)



**D.lgs. 08/11/2021, n. 184** - Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti

**D.lgs. 08/11/2021, n. 195** - Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale.

## 5. APPARATO SANZIONATORIO – GENERALITA’

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale è assai articolato. Si prevedono, infatti:

- 1) sanzioni pecuniarie,
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

*La sanzione pecuniaria* – che costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati – viene comminata con il sistema per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille, con valore variabile della singola quota da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. Attraverso tale sistema ci si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni economiche dell'Ente mediante un meccanismo commisurativo bifasico, nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla legge.

*Le sanzioni interdittive* consistono:

- a) nell'interdizione dall'esercizio di attività;
- b) nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sono sanzioni che, in grandissima parte, provengono dal diritto penale; la sanzione pecuniaria assolve la funzione di pena principale mentre la gran parte delle sanzioni



interdittive e la pubblicazione della sentenza sono considerate pene accessorie. Per quanto riguarda la confisca va segnalato che essa è applicabile anche nella forma per equivalente. Le sanzioni interdittive si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni reati e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi:

- a) l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e questo sia stato commesso da soggetti in posizione apicale; ovvero se posto in essere dai c.d. sottoposti, la realizzazione del reato sia stata determinata o, comunque, agevolata da gravi carenze organizzative.
- b) ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorquando l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito, nei cinque anni successivi alla condanna ne commette un altro).

Ai fini della determinazione delle sanzioni interdittive (tipo e durata) si applicano gli stessi criteri stabiliti per le sanzioni pecuniarie.

È importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'Ente anche in via cautelare, al ricorrere di gravi indizi di responsabilità dell'Ente e quando vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

Accanto alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, infine, il D.Lgs. 231/01 prevede altre due sanzioni:

- a) La confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente;
- b) La pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice - in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente - ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità dell'azienda, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- La verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'azienda;
- Il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

## 6. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: CONTENUTI ED EFFETTIVI AI FINI DELL'ESONERO DELLA RESPONSABILITA'

In base all'art. 6 del Decreto, l'esonero dalla responsabilità consegue alla prova da parte dell'Ente della sussistenza dei requisiti che seguono:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il contenuto del Modello organizzativo (d'ora in avanti anche "Modello") deve rispondere alle seguenti esigenze, anch'esse indicate nel decreto (art.6):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Come anticipato, l'art. 7 dispone che *"nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*, specificandosi che, *"in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

In particolare, al terzo comma si stabilisce che "il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a



garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”.

Si precisa ulteriormente che l'efficace attuazione del Modello richiede, da una parte *“una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività”* e, dall'altra, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da ultimo, l'art. 30 del d. lgs. n.81 del 2008 prevede, con specifico riferimento alla responsabilità dell'Ente *ex art. 25 septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)* del d. lgs. 231 del 2001 che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, si precisa che tale Modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di siffatte attività, dovendo in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



Al quarto comma del medesimo articolo, poi, si chiarisce che il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

## 7. ORGANISMO DI VIGILANZA: CARATTERI TIPICI

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto prescrive l'istituzione di un Organismo di vigilanza (d'ora in avanti anche Odv) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone altresì l'aggiornamento.

Allo scopo di assicurare una maggiore efficacia nel controllo, ComFrass S.r.l. ha ritenuto di assegnare all'Organismo prescelto un campo di azione generalizzato, demandandogli il compito di vigilare sull'osservanza del Modello sia da parte del personale che riveste posizioni apicali sia da parte dei sottoposti. I poteri di iniziativa e di controllo attribuiti all'Organismo sono da intendersi esclusivamente preordinati alla verifica dell'effettiva osservanza da parte dei soggetti (apicali e sottoposti) delle specifiche procedure stabilite nel Modello e non vi è, pertanto, alcuna interferenza con i poteri di gestione attribuiti all'organo amministrativo.

## 8. FINALITA' PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO E DESTINATARI

ComFrass S.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela non solo della propria posizione ed immagine ma anche delle aspettative della compagine sociale e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori; ha ritenuto, quindi, coerente con la propria strategia aziendale dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione aziendale conforme ai principi sanciti nel decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.

Scopo del modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal decreto. In particolare, l'adozione del modello si propone come obiettivi:

- di dimostrare in termini reali e operativi che qualunque forma di comportamento illecito è bandita da ComFrass S.r.l. in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali ai quali l'azienda si ispira;
- di diffondere in tutti coloro che operano in nome e per conto di ComFrass S.r.l. la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione dei principi sanciti nel modello e delle disposizioni dettagliate nelle procedure ed istruzioni del sistema gestionale, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che su quello amministrativo;
- di consentire all'azienda, grazie anche alla costante azione di monitoraggio delle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione delle fattispecie di reato previste dal decreto.

A tal fine, ComFrass S.r.l. ha effettuato una analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti alle finalità previste dal Decreto e ad integrare i principi comportamentali e le procedure già adottate.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la definizione del proprio Modello organizzativo e di controllo, ComFrass S.r.l. ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "*a rischio*", ComFrass S.r.l. ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo:

- a) delle prescrizioni del decreto n. 231 del 2001;
- b) della prima elaborazione giurisprudenziale formatasi (finora soprattutto in sede cautelare) circa l'individuazione dei parametri idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello organizzativo;
- c) delle indicazioni contenute nelle linee guida Confidustria aggiornate a marzo 2014.

I destinatari del modello sono tutti gli interlocutori sociali di ComFrass, ma in particolare:

- i soci;
- gli organi sociali e i loro componenti (Consiglio di Amministrazione / Amministratore unico, Collegio Sindacale, Revisore, OdV);
- i dipendenti, anche laddove prestino servizio (in ragione di contratti di outsourcing o distaccamenti) presso altre società;
- gli altri lavoratori di ComFrass, indipendentemente dalla forma contrattuale;



- i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partners commerciali (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Per queste ultime due categorie, ciò vale qualora l'illecito riguardi fattispecie sulle quali le figure dirigenziali hanno potere di vigilanza e controllo.

Nel caso in cui tali soggetti non siano sottoposti a vigilanza e controllo delle figure apicali di ComFrass, i medesimi rimangono comunque destinatari dei principi etici fondamentali quivi espressi, violando i quali potrebbero generare per il rischio di concorso in eventuali condotte illecite.

## 9. ASPETTI RILEVANTI PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO

ComFrass S.r.l., ai fini di quanto previsto dal Decreto, ha individuato gli aspetti rilevanti per la definizione del Modello.

Tali aspetti sono così sintetizzabili:

- mappa dei processi e delle attività aziendali "sensibili" ossia di quelle nel cui ambito è più frequente l'astratta possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi della documentazione in vigore in azienda e definizione delle eventuali modifiche integrazioni per una più efficace attività di prevenzione dei reati;
- progettazione e applicazione del sistema di prevenzione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento e osservanza del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- elaborazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- aggiornamento periodico del Modello.



## 10. ADOZIONE DEL MODELLO

Conformemente al disposto dell'art. 6 comma 1 lett. a) del Decreto, in base al quale il Modello è atto d'emanazione dell'Organo Dirigente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di ComFrass S.r.l., approva formalmente la presente revisione e aggiornamento del Modello.

Copia del Modello è depositata presso la sede della società a Bologna, in via Agucchi, 102/8. Considerato che il presente modello è un atto di emanazione dell'Organo Dirigente (art. 6, 1° comma, lett. a del decreto), le successive modifiche e/o integrazioni sono demandate alla competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

## 11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di ComFrass garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

L'attività di informazione prevede quanto segue:

- Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici, sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione sulla rete aziendale;
- ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello;
- i membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dichiarano e/o sottoscrivono analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

L'attività di formazione comporta che ComFrass curi l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi contenuti nel Codice Etico. La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza dell'azienda.

Per quanto riguarda le comunicazioni interne, l'OdV curerà che il sistema comunicativo, sia informatico, che cartaceo, operi con costante e regolare funzionalità.

Ciò sia per le segnalazioni di notizie di rilievo da parte del personale o di terzi, sia per le ordinarie comunicazioni per le operazioni a rischio, sia per le comunicazioni da parte dell'OdV al Vertice Aziendale e al personale.

I contratti di collaborazione e di fornitura contengono l'impegno al rispetto del Codice Etico ed ai principi di legalità di ComFrass, che viene reso disponibile sul sito internet aziendale.

L'inosservanza del medesimo può costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

## 12. WHISTLEBLOWING

### 12.1 DEFINIZIONE

Con il termine whistleblowing s'intende la segnalazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità (o presunte tali) commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

### 12.2 SOGGETTI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWER)

Sono soggetti legittimati alla segnalazione tutti i lavoratori, indipendentemente da quale sia l'inquadramento giuridico e contrattuale della propria prestazione che forniscono la loro prestazione o beni o servizi presso ComFrass, così da ricomprendervi anche i lavoratori autonomi, i collaboratori, ditte in appalto, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, nonché gli azionisti/soci dell'entità giuridica e le persone che rivestono al suo interno funzioni di amministrazione, gestione, controllo, vigilanza o rappresentanza.



### 12.3 AMBITO DELLE SEGNALAZIONI

In generale, le segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda.

Le segnalazioni possono riguardare condotte illecite, o presunte tali, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231, o violazioni del Modello Organizzativo di COMFRASS, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Sono espressamente escluse dall'art.1 comma 2 del D.Lgs. 24/2023, ovvero ad esse non si applicano le tutele previste dal medesimo D.Lgs.:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

### 12.4 CANALI DI SEGNALAZIONE

#### Canali di segnalazione interna

ComFrass è tenuta ad attivare, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tal fine COMFRASS ha istituito i seguenti canali di segnalazione:

- L'utilizzo di un *form* on line il cui link di accesso viene comunicato ai soggetti legittimati ad inviare le segnalazioni. È garantita la assoluta riservatezza del segnalante e dei contenuti inseriti dalle seguenti misure di sicurezza:

- il data base è ospitato su server estranei a quelli aziendali, con misure di sicurezza in linea con le migliori best practice;
  - il link porta a pagine di tipo 'https' non indicizzate dai motori di ricerca;
  - i contenuti della segnalazione sono protetti con crittografia di tipo asimmetrico.
- Una linea telefonica/casella vocale dedicata, il cui numero/modalità di accesso viene comunicato ai soggetti legittimati ad inviare le segnalazioni tramite il documento aziendale "Informazioni sui canali, sulle procedure ed i presupposti per il whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n.24", nella quale il segnalante potrà lasciare registrata la propria segnalazione; la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione

Su richiesta del segnalante, la segnalazione può avvenire mediante un incontro diretto fissato entro il termine di 15 gg lavorativi. In questo caso, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata a soggetti autonomi e specificamente formati (Gestori), tramite lettera di nomina.

I Gestori coinvolgono all'occorrenza e secondo gli ambiti le funzioni aziendali competenti, anch'esse nominate da ComFrass, adeguatamente formate e tenute ai vincoli di tutela della riservatezza descritti di seguito (Co-Gestori).

Eventuali segnalazioni presentate ad un soggetto diverso dai Gestori, entro sette giorni dal suo ricevimento vengono trasmesse ai Gestori, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per la gestione di una segnalazione, i Gestori sono tenuti ad espletare le attività descritte nei documenti aziendali Procedura per la Gestione del Whistleblowing e "Informazioni sui canali, sulle procedure ed i presupposti per il whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n.24".



All'atto della nomina da parte del CDA, ai Gestori viene assegnato un adeguato budget di spesa al fine di poter espletare con diligenza e competenza la gestione delle segnalazioni, coinvolgendo all'occorrenza eventuali professionalità specifiche per gli approfondimenti del caso.

Nel caso in cui la segnalazione abbia per oggetto il Gestore, per evitare conflitti di interessi il segnalante viene informato che potrà chiedere un incontro diretto con il Presidente del CdA, che è vincolato ai medesimi obblighi di riservatezza e di gestione della segnalazione descritti per il Gestore.

## 12.5 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

## 12.6 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza “ordinari”, ovvero prive delle tutele previste dal D.Lgs.24/2023.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Se dunque ComFrass riceve la segnalazione anonima attraverso i canali interni è, quindi, tenuta a registrare le segnalazioni e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

## 12.7 MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione previste si applicano ai segnalanti quando al momento della segnalazione, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito descritto nei capitoli precedenti.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente paragrafo sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione prevedono:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

Oltre che ai segnalanti, le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata



- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- agli enti di proprietà della persona segnalante per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora instaurato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Sono riconducibili a forme di ritorsione le seguenti:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Gli atti assunti in violazione delle misure di protezioni sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Gli enti e le persone possono comunicare all'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chi ha subito una ritorsione non deve trasmettere la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

## 12.8 TRATTAMENTO DEI DATI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, avendo particolare cura di garantire la riservatezza del segnalante e degli altri dati e contenuti raccolti.

## 12.9 PUBBLICITÀ DEL WHISTLEBLOWING AI SOGGETTI LEGITTIMATI

ComFrass mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Le suddette informazioni sono esposte e



rese facilmente visibili nel luogo di lavoro in forma fisica od elettronica, nonché pubblicate sul sito internet aziendale in apposita sezione.

A tal fine ComFrass ha adottato il documento "Informazioni sui canali, sulle procedure ed i presupposti per il whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n.24", resa disponibile con le modalità di cui sopra.

## 12.10 IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I Gestori:

- Nel caso di segnalazioni inerenti violazioni del Modello Organizzativo o potenziali illeciti ex D.Lgs.231, informano l'Organismo di Vigilanza affinché possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento
- Aggiornano periodicamente l'Organismo di Vigilanza sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

L'Organismo di Vigilanza:

- Verifica l'adeguatezza e conformità del sistema whistleblowing rispetto al dettato normativo del D.Lgs. 24/2023
- Verifica periodicamente il corretto funzionamento del sistema whistleblowing, anche tramite eventuali messaggi di prova
- Dà riscontro della vigilanza nell'ambito della Relazione annuale di cui al cap.6 Sezione II.

Nel caso in cui il Gestore coincida con membro OdV monocratico, la periodica verifica di adeguatezza, conformità e corretto funzionamento è garantita dal Gestore tramite apporto di altri professionisti.

## SEZIONE II

### L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 1. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I compiti di vigilanza di cui al D. Lgs. n. 231/2001 sono esercitati da un apposito ODV, composto da un numero di membri da 1 a 3.

Nel caso di OdV monosoggettivo il membro deve essere un professionista esterno dotato di competenze professionali adeguate e di riconosciuta affidabilità morale, che non si trovi in condizioni di incompatibilità o conflitto con lo svolgimento delle funzioni di vigilanza presso la Società.

Nel caso di OdV plurisoggettivo, oltre al membro esterno, gli altri membri possono essere scelti anche tra soci o dipendenti, scelti eventualmente anche tra gli amministratori, purché privi di deleghe operative.

I componenti dell'ODV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e restano in carica per tre anni dalla nomina.

In caso di dimissioni, revoca o cessazione anticipata dalla funzione per qualsiasi altro motivo, di uno o più dei suoi componenti, comprese le situazioni di cui ai punti successivi, il Consiglio di amministrazione ricostituisce, senza indugio, l'ODV nella sua integrità.

#### 2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'OdV:

- sia un organo dotato di autonomia e indipendenza;
- abbia anche come somma delle competenze dei singoli membri, i seguenti requisiti di professionalità:
  - competenze legali giuridiche: padronanza nella 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;
  - conoscenza dei processi aziendali;



- competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
- competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e predisposizione delle procedure; conoscenza dei principi generali sulla legislazione in materia di compliance e dei controlli correlati;
- esperienza nei processi amministrativi e di gestione delle risorse finanziarie.

Può fare ricorso ad eventuali consulenze esterne, per competenze specialistiche (per esempio in relazione alla sicurezza o per pareri legali;

- risponda, nello svolgimento delle sue funzioni, all'intero C.d.A., indipendentemente dalle deleghe eventualmente attribuite a ciascun consigliere;
- operi in autonomia rispetto a coloro su cui effettua la vigilanza;

Sono cause di incompatibilità:

- 1) avere sentenze irrevocabili di condanna (o anche di patteggiamento) relative ad illeciti cui si applica il D.Lgs. 231/2001, o tali da prevedere l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o da uffici direttivi delle persone giuridiche;
- 2) l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione di ComFrass dotati di deleghe esecutive o soggetti apicali della società;
- 3) l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o con i soggetti apicali dell'azienda;
- 4) avere situazioni di conflitto di interesse o interessi concorrenti con l'azienda; avere con i medesimi rapporti di lavoro esclusivi o significativi, salvo nei casi di membri interni.

Possono fare parte dell'Organismo di Vigilanza anche professionisti esterni.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi dei membri dell'ODV. All'atto del conferimento della nomina il componente dell'OdV attesta l'assenza di cause di incompatibilità e la sussistenza dei requisiti di onorabilità.

Il venir meno dei predetti requisiti, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico e in tal caso il Consiglio di

Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

### 3. OBBLIGHI DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione garantisce all'Organismo autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività di ComFrass S.r.l. *a rischio-reati*, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo; inoltre, il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve mettere a disposizione dell'OdV i mezzi tecnici necessari per l'espletamento delle sue funzioni.

Gli organi di amministrazione, venuti a conoscenza di violazioni del Modello o costituenti un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione, devono immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per ComFrass S.r.l., ai sensi dell'art. 26, comma 2 del Decreto.

### 4. REPORTING VERSO IL CDA E GLI ALTRI ORGANI SOCIETARI

L'OdV di ComFrass deve riferire:

- su base continuativa, direttamente alle funzioni aziendali referenti per come individuate nella prima seduta di insediamento dell'OdV, trasmettendo i report dei singoli incontri;
- su base periodica, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (ove presente), tramite una relazione informativa, almeno annuale, che consta di un rapporto sull'attuazione del Modello, nel quale sono evidenziate:
  - l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle aree e/o attività "a rischio di reato" e dei connessi processi sensibili;

- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti o pianificati ed il loro stato di realizzazione.
- immediatamente, al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e nel caso di carenze del modello adottato.

L'ODV può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi sociali e può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche, salvo rivolgersi direttamente al Collegio Sindacale (ove presente) o all'Autorità giudiziaria in casi particolari, quali il coinvolgimento di un amministratore.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'ODV sulle questioni che rientrano nella competenza del medesimo organo.

## 5. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base al D. lgs. 231/2001, l'Organismo di vigilanza ha l'obbligo di:

- vigilare sulla effettiva applicazione del Modello;
- valutare, anche tramite la segnalazione di eventuali criticità ad opera di soggetti apicali o sottoposti, l'adeguatezza del Modello, ossia l'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre i rischi di commissione dei reati presupposto;
- promuovere l'attività di aggiornamento del modello, da effettuarsi obbligatoriamente in caso di modifiche organizzative e di eventuali novità legislative.

A tal fine è tenuto a:

- effettuare verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio-reato, attraverso il controllo su un significativo campione di operazioni che sarà determinato mediante un criterio casuale;
- condurre indagini interne e svolgere ogni attività ispettiva utile ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, anche attraverso l'accesso a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge all'Odv;



- richiedere ed ottenere informazioni, nei limiti delle proprie competenze, da chiunque a qualunque titolo operi in ComFrass S.r.l., interpellando individualmente, nei casi in cui lo ritiene necessario, il personale per verificare se sia a conoscenza di eventuali violazioni o voglia formulare proposte di modifica del sistema di prevenzione in atto. Del contenuto delle singole audizioni deve essere redatto un verbale contestuale, letto e sottoscritto, per la parte che lo riguarda, dall'interessato;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello, secondo le modalità di cui al paragrafo 6 della presente sezione, ai fini dell'eventuale necessità di aggiornamento.

## 6. FLUSSI INFORMATIVI “DA” E “VERSO” L'ORGANISMO DI VIGILANZA

La dinamica del Modello prevede che all'OdV giungano comunicazioni e segnalazioni sul funzionamento del modello stesso, in modo tale da potere effettuare la dovuta azione di monitoraggio.

È necessario, quindi, istituire un sistema di comunicazioni, che, a cura dei Responsabili di Funzione, permetta all'OdV di monitorare” in remoto” la situazione.

Si tratta di un sottosistema informativo costituito dalle seguenti tipologie di elementi:

1. Comunicazioni derivanti dalle ordinarie operazioni aziendali di comunicazione, informazione, transazione svolte tipicamente da ComFrass, ma caratterizzate da elevata 'sensibilità', che potrebbero celare situazioni di rischi.
2. Situazioni di gravità conclamata che fanno presupporre infrazione, o presunta infrazione, del Modello, anche da parte di terzi, singoli individui o enti.
3. Comunicazioni riferite a modifiche inerenti all'organizzazione aziendale.

Devono essere istituiti idonei canali per le comunicazioni (caselle di posta elettronica, piattaforme on line od altro) che vengono comunicati ai destinatari.

Le violazioni degli obblighi di informazione di cui al presente paragrafo nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 10.

### Comunicazioni di operazioni sensibili

Al fine di pianificare le attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalle funzioni aziendali informazioni su una serie di atti sensibili a rischio.

I destinatari hanno l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza il verificarsi di tali atti sensibili.

Tali comunicazioni devono essere inviate o tramite mail alla casella di posta elettronica dedicata all'OdV o tramite apposita applicazione web di comunicazione tra l'OdV e la società.

Si sottolinea, inoltre, che è facoltà dell'OdV emettere apposite disposizioni interne, che identificano ulteriori operazioni a rischio che richiedono un'informazione scritta, da parte dei relativi responsabili, nei confronti dell'OdV stesso.

#### Segnalazioni di situazioni di rischio

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano ComFrass o sue figure o gli organi sociali;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dalle figure aziendali nel caso di avvio di procedimento penale;
- I rapporti predisposti dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- Le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso le figure aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- Le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;

Le figure aziendali hanno inoltre il dovere inoltre di trasmettere all'OdV segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto 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 ('Whistleblowing'); tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, secondo le modalità descritte al cap. 12.

#### Comunicazioni di modifiche organizzative

Le figure aziendali apicali dovranno portare a conoscenza dell'OdV modifiche inerenti all'organizzazione aziendale, con particolare riferimento a:

- Modifiche al sistema di Governance;
- Modifiche nel sistema di deleghe e procure;
- Modifiche significative all'organigramma aziendale, con particolare riferimento ai soggetti apicali;
- Sviluppo di nuovi business o nuovi mercati che possano originare nuovi rischi in relazione ai reati presupposto del D.Lgs. 231/2001.

Tali comunicazioni devono essere inviate o tramite mail alla casella di posta elettronica dedicata all'OdV o tramite apposita applicazione web di comunicazione tra l'OdV e la società.



## SEZIONE III

### SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

#### 1. PRINCIPI GENERALI

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto. Il sistema stesso è diretto a sanzionare la violazione delle regole di comportamento previste nel Modello organizzativo, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello costituisce per il personale dipendente violazione dell'obbligo di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura, di attenersi alle disposizioni impartite dagli Organi di amministrazione secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come è stabilito dai CCNL di categoria.

Ai titolari dei poteri di direzione e vigilanza spetta l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione

#### 2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in proporzione alla gravità delle violazioni, tenuto conto anche degli elementi di seguito elencati:

- a) rilevanza oggettiva delle regole violate: comportamenti che possono compromettere, anche solo potenzialmente, l'efficacia generale del Modello rispetto alla prevenzione dei reati presupposto;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa, da desumersi, tra l'altro, dal livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica o dalle precedenti esperienze lavorative del

soggetto che ha commesso la violazione e dalle circostanze in cui è stato commesso il fatto;

- c) reiterazione delle condotte;
- d) partecipazione di più soggetti nella violazione.

### 3. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT B) DEL DECRETO

#### 3.1 AMBITO APPLICATIVO

Per persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza ai sensi dell'art. 5 lett. b) del Decreto, a cui si applica la presente sezione, si intendono tutti i soggetti appartenenti al personale dipendente, nonché i consulenti non dipendenti a rapporto libero-professionale strutturati in organico.

#### 3.2 LE VIOLAZIONI

Le sanzioni saranno applicate, oltre che per il mancato rispetto del presente Modello organizzativo, nel caso di:

- a) sottrazione, distruzione o alterazione dei documenti previsti dalle procedure, finalizzate alla violazione e/o elusione del sistema di vigilanza;
- b) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello.

#### 3.3 LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- e) licenziamento.

##### Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

##### Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

### Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

### Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

### Licenziamento

La sanzione del licenziamento dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in conformità ai principi ed alle procedure di cui all'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

## 3.4 LE SANZIONI PER I CONSULENTI A RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE STRUTTURATI IN ORGANICO

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e secondo quanto previsto nei singoli contratti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- d) sospensione dal lavoro e dai compensi (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- e) risoluzione del rapporto contrattuale.

### Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

### Richiamo scritto



La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

#### Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

#### Sospensione dal lavoro e dal compenso

La sanzione della sospensione dal lavoro e dal compenso dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del Modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

#### Risoluzione del rapporto contrattuale

La risoluzione del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto contrattuale.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

### 3.5 SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. A) DEL DECRETO

Ai sensi degli artt. 5 lett. a) e 6, comma 2, lett. e) del d. lgs. 231 del 2001 le sanzioni indicate nella presente sezione potranno essere applicate nei confronti dei soggetti in posizione apicale ai sensi del Decreto, vale a dire tutti coloro che, ai sensi dell'art. 5 lett. a), rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Gli illeciti disciplinari sono sanzionati, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni (Sezione V, paragrafo 2) e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) ammonizione scritta;
- b) sospensione temporanea degli emolumenti;
- c) revoca della delega o della carica.

#### Ammonizione scritta

La violazione colposa del Modello da parte dei soggetti apicali comporta l'ammonizione scritta.

Sospensione temporanea degli emolumenti

La reiterata violazione colposa del Modello ad opera dei soggetti apicali comporta la sospensione degli emolumenti fino a 2 mesi.

Revoca della delega o della carica e sospensione temporanea degli emolumenti

La violazione dolosa del Modello ad opera dei soggetti apicali, che non integri ipotesi di reato "presupposto" ai sensi del D.Lgs. n. 231, comporta la revoca della delega o della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La violazione dolosa del Modello ad opera dei soggetti apicali, che integri ipotesi di reato "presupposto" ai sensi del D.Lgs. n. 231, comporta sempre la revoca della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione dell'Odv, dall'Assemblea dei soci, secondo le norme statutarie.

### 3.6 MISURE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI NON IN ORGANICO E DEI FORNITORI

La violazione delle procedure del Modello attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte di ComFrass S.r.l. del risarcimento dei danni subiti.

## ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

Elenco aggiornato a febbraio 2022 (D.Lgs. 195/2021)

- 1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo modificato dalla L. 161/2017)
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019)
- 3) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015)
- 4) Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019)
- 5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016)
- 6) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009)
- 7) Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017)
- 8) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003)
- 9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006)
- 10) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificato dalla L. n. 199/2016)



- 
- 11) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005)
  - 12) Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF – articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018)
  - 13) 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-septies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018)
  - 14) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. 195/2021)
  - 15) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) - articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021
  - 16) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009)
  - 17) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009)
  - 18) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)
  - 19) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017)
  - 20) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)
  - 21) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019)
  - 22) Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019)
  - 23) Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) - articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020
  - 24) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)

25) Reati transnazionali (L. n. 146/2006)