



COMETTO SPA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1 ^a edizione:	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 30/10/2010
2 ^a edizione:	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 08/03/2016
3 ^a edizione:	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 19/12/2017

Il consiglio di Amministrazione

Francis DETHIER

Marie-Paule Jeanne G LAURENT

Yves Herbert FAYMONVILLE

Alexander FICKERS

Claudio GEUNA

Guido BERAUDO

Il Presidente C.d.A.

Alain Peter FAYMONVILLE

PAGINA VUOTA

INDICE

1	Finalità e principi di legge.....	7
1.1	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	7
1.1.1	I reati presupposto.....	8
1.1.2	I criteri d'imputazione	8
1.1.3	Le sanzioni.....	8
1.1.4	Le misure cautelari.....	10
1.1.5	I modelli di organizzazione, gestione e controllo ai fini dell'esonero dalla responsabilità.....	10
1.1.6	Le linee guida Confindustria.....	11
2	Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Cometto S.p.A.	13
2.1	Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Cometto S.p.A.	13
2.2	La Società ed il suo assetto	13
2.3	Funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione.....	14
2.4	Principi di controllo del Modello di Organizzazione e di Gestione	15
2.5	Struttura del Modello di Organizzazione e di Gestione.....	16
2.6	Modifiche ed aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione	16
2.7	Realizzazione ed implementazione del Modello di Organizzazione e di Gestione.....	17
2.7.1	La mappatura delle aree aziendali a rischio e <i>risk analysis</i>	17
2.7.2	Rilevazione del sistema di controllo interno e <i>risk analysis</i>	20
2.7.3	Valutazione dei rischi residui.....	21
3	L'Organismo di Vigilanza.....	22
3.1	Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza	22
3.2	Durata e cessazione dalla carica	23
3.3	Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	24
3.4	Reporting agli organi sociali	27
3.5	Flussi informativi	27
4	Diffusione del modello: informazione, comunicazione e formazione	31
5	Sistema Disciplinare	33
5.1	Finalità del sistema disciplinare.....	33
5.2	Sistema disciplinare	33
5.3	Ulteriori misure	36
SEZIONE A: REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.....		43
A.1	Premessa	43
A.2	Fattispecie di reato	43
A.3	Il Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.....	46
A.4	La politica aziendale in materia di igiene e sicurezza sul lavoro	47
A.5	Individuazione delle aree di attività di COMETTO	49
A.6	La struttura organizzativa aziendale in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.....	50
A.7	I processi sensibili: procedure e sistemi di controllo.....	51
A.8	Il sistema di controllo: l'Organismo di Vigilanza e la disciplina dei flussi informativi	52
A.9	Modifiche del Modello di Organizzazione e Gestione	54
A.10	Organigramma	55
SEZIONE B: REATI AMBIENTALI		59
B.1	Le fattispecie di reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001)	59
B.2	Attività sensibili.....	61
B.3	Principi di condotta e protocolli di comportamento	62
B.4	Il sistema di controllo: compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	64
ALLEGATO 1: ELENCO DEI REATI "PRESUPPOSTO"		67

PAGINA VUOTA

Parte Generale

PAGINA VUOTA

1 FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

1.1 ***Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231***

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (di seguito, per brevità, il **“Decreto”**), entrato in vigore il 4 luglio successivo, il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il Decreto, è stato introdotto nell’ordinamento italiano, a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, gli **“Enti”**), un regime di responsabilità amministrativa degli Enti (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) per alcuni reati commessi nell’interesse od a vantaggio degli stessi, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli Enti per alcuni reati commessi nel loro interesse:

- a) dai c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) dai c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell’Ente).

Si tratta di un ampliamento della responsabilità che coinvolge nella punizione di alcuni illeciti penali, oltre alla persona fisica che ha materialmente commesso il fatto, gli Enti che hanno tratto vantaggio dalla commissione dell’illecito o nel cui interesse l’illecito è stato commesso. Il “vantaggio” o “interesse” rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità, potendo l’Ente essere responsabile per il solo fatto che l’illecito viene commesso nel suo interesse, a prescindere dal conseguimento o meno di un concreto vantaggio.

La responsabilità amministrativa degli Enti si applica alle categorie di reati espressamente contemplate nel Decreto e può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. E', inoltre, sanzionata la commissione nelle forme del tentativo.

1.1.1 I reati presupposto

La responsabilità dell'Ente sorge soltanto in relazione alla commissione di alcuni specifici reati previsti dal Decreto, nonché da diversi provvedimenti legislativi successivi che hanno, di volta in volta, ampliato l'elenco contenuto nel Decreto. La tendenza del Legislatore sembra esser quella di estendere costantemente l'applicazione del Decreto a nuove figure di reato.

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto (di seguito, per brevità, i "**Reati**") sono specificamente indicate nell'Allegato 1.

1.1.2 I criteri d'imputazione

Perché dalla condotta criminosa di un soggetto in posizione apicale o di un sottoposto possa scaturire anche la responsabilità amministrativa a carico dell'Ente cui i soggetti fanno capo, è necessario che il Reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo. Ne deriva che l'Ente non risponde per i Reati commessi da persone fisiche nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.1.3 Le sanzioni

Il Decreto stabilisce un articolato sistema di sanzioni amministrative nel caso in cui l'Ente sia responsabile per un Reato commesso da un suo rappresentante. Tale sistema prevede quattro specie di sanzioni, applicabili in caso di condanna definitiva:

- (i) sanzioni pecuniarie;
- (ii) sanzioni interdittive;
- (iii) confisca;
- (iv) pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva. La determinazione della misura della sanzione, a norma dell'art. 10 del Decreto, si basa su un complesso sistema di quote. L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Per ogni specie di Reato, il Decreto prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a un determinato numero di quote.

La sanzione da irrogarsi in concreto viene stabilita dal giudice, sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 11 del Decreto, ovvero in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività svolta dall'Ente per delimitare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori Reati, alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive consistono nelle seguenti misure:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del Reato;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni. L'applicazione di esse è prevista solo per alcuni Reati. Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti: (a) che l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il Reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del Reato sia stata agevolata da carenze del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente; ovvero, in alternativa, (b) che vi sia stata reiterazione del Reato.

Nella scelta della sanzione interdittiva applicabile, il giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie. In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Fra le varie misure interdittive, quella della sospensione dall'esercizio dell'attività non può essere comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata. E' anche possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui uno stesso Ente venga condannato per almeno tre volte nei sette anni successivi all'interdizione temporanea dall'attività, e se ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità, il Decreto prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del Reato, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

1.1.4 Le misure cautelari

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre alcune delle misure interdittive descritte *supra* in via cautelare. Ciò è possibile in presenza di gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'Ente e di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le misure cautelari non possono avere durata superiore ad un anno. Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.1.5 I modelli di organizzazione, gestione e controllo ai fini dell'esonero dalla responsabilità

L'art. 6 del Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, *modelli di organizzazione, gestione e controllo* idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato ad un organo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il cosiddetto *organismo di vigilanza*, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il Reato hanno agito fraudolentemente;
- non vi è stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'organismo di vigilanza.

Il Decreto prevede, inoltre, che i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenire i Reati.

In conformità a tale disposizione, Cometto S.p.A., nella predisposizione del presente Modello, come *infra* definito, si è ispirata alle linee guida emanate da Confcommercio nonché a quelle elaborate da Confindustria. Occorre, tuttavia, ricordare che le indicazioni ivi contenute rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può rifarsi ai fini dell'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Si tratta di suggerimenti cui ogni società è libera di ispirarsi nell'elaborazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Ogni società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.1.6 Le linee guida Confindustria

Le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*”, approvate da Confindustria in una prima versione in data 7 marzo 2002 (di seguito, per brevità, le “**Linee Guida**”), possono essere quindi schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;

C. obblighi di informazione da parte dell'organismo di vigilanza e verso l'organismo di vigilanza.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio per il quale a nessun soggetto può essere contestualmente delegato il potere di spesa e quello di controllo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, tra i quali in modo particolare: autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Le Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, l'ultimo dei quali risale al marzo 2014. Detti aggiornamenti sono stati determinati dalla necessità di adeguare le Linee Guida alle successive modifiche legislative che hanno introdotto nel *corpus* del Decreto i delitti informatici e del trattamento illecito dei dati, i delitti di criminalità organizzata, i delitti contro l'industria e il commercio, i reati finanziari, i delitti contro l'industria e il commercio, i reati societari, i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. reati di *Market Abuse*), i reati transnazionali, i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, i delitti in materia di diritto d'autore, i reati relativi all'istigazione a falsare la verità, i reati ambientali, lo sfruttamento della mano d'opera.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità di un modello di organizzazione, gestione e controllo, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società a che ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Cometto S.P.A.

2.1 Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Cometto S.p.A.

Cometto S.p.A. (di seguito chiamata, per brevità, “**Cometto**” o la “**Società**”) ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto (di seguito, per brevità, il “**Modello di Organizzazione e di Gestione**” o il “**Modello**”), affinché tutti i Destinatari del Modello, come *infra* definiti, osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, un comportamento tale da prevenire il rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto.

Cometto ritiene che l’adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea emanazione di un codice etico (di seguito, per brevità, il “**Codice Etico**”), che forma parte integrante sostanziale del Modello, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i Destinatari del Modello. Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira Cometto nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

Per “**Destinatari del Modello**” o “**Destinatari**”, si intendono i Dipendenti, i membri degli organi sociali, i membri della società di revisione di Cometto ed i Collaboratori Esterni. Per “**Dipendenti**”, si intendono i dipendenti di Cometto (ivi inclusi i dirigenti). Per “**Collaboratori Esterni**”, si intendono gli agenti, i procuratori, i distributori, i consulenti, gli appaltatori, i fornitori, gli intermediari, i collaboratori a qualunque titolo.

Ai fini della costruzione e predisposizione del presente Modello, Cometto ha proceduto all’analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione viene approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di Cometto, in ossequio all’art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto.

Contestualmente all’approvazione ed adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione, il Consiglio di Amministrazione costituisce l’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione (di seguito, per brevità, l’“**Organismo di Vigilanza**”), in conformità a quanto previsto dal Decreto.

2.2 La Società ed il suo assetto

L’azienda nasce nel 1954 in Cuneo come officina per la manutenzione di impianti industriali, il primo sviluppo consistette nel progettare e commercializzare carroporti per l’industria locale.

Verso la fine degli anni 50 è entrata nel settore del trasporto su gomma sviluppando un veicolo per il trasporto dei carri ferroviari a domicilio, mercato fiorente in quegli anni. Le crescenti richieste del mercato hanno costretto l'azienda a trasferirsi nel 1962 nell'attuale sede di Borgo San Dalmazzo per poter usufruire di spazi sufficienti ad accogliere l'espansione dei reparti produttivi.

Il successo del veicolo ha consentito all'azienda di svilupparsi nel settore del trasporto su gomma con la realizzazione di veicoli per trasporti speciali pesanti di materiale vario. La trasformazione in S.p.A., avvenuta nel 1970, ha consentito all'azienda di ampliare la propria offerta al mercato andando a realizzare veicoli modulari per trasporti sempre più importanti, anche dell'ordine di migliaia di tonnellate, oppure veicoli per settori specifici come le acciaierie, i cantieri navali, l'aerospaziale.

Il successo crescente dei prodotti ha portato l'azienda ad espandersi progressivamente fino ad occupare un'area di 60.000 mq di cui 22.000 coperti per i reparti produttivi e 2.000 mq coperti ad uso uffici.

La struttura si è andata sempre più articolando ma ha mantenuto una chiara suddivisione dei compiti e delle responsabilità sia dal punto di vista della produzione che delle esigenze di sicurezza dei dipendenti.

Nell'aprile 2017 la Industrie Cometto S.p.A entra a far parte del gruppo internazionale FAYMONVILLE GROUP e modifica la propria ragione sociale in Cometto S.p.A.

L'organigramma riportato al punto A.10 rende chiaro l'assetto organizzativo aziendale.

2.3 Funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il presente Modello perfeziona ed integra il complesso di norme di condotta, principi, *policies* e procedure di Cometto, nonché tutti gli strumenti organizzativi ed i controlli interni esistenti, con prescrizioni che rispondono alle finalità del Decreto allo scopo specifico di ridurre il rischio di commissione dei Reati ivi contemplati.

Lo scopo del Modello di Organizzazione e di Gestione di Cometto è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto del sistema di controllo già operante in azienda ove giudicato idoneo a soddisfare le finalità di prevenzione dei rischi di commissione dei Reati. Sono stati pertanto anche valutati i seguenti elementi:

- il sistema di certificazioni di Cometto è attualmente costituito dalla Norma ISO 9001:2008 Sistema di Gestione per la Qualità ed è gestito dal Servizio Sistema Gestione Qualità;

Il Modello di Organizzazione e di Gestione si prefigge di:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello che la commissione (ed anche la tentata commissione) di un Reato - anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse di Cometto – rappresenta una violazione del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico di Cometto e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del Reato, ma anche nei confronti di Cometto;

- individuare le aree a rischio di commissione di Reati attraverso un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, della prassi, dei livelli autorizzativi;
- ribadire comportamenti atti a violare leggi e regole interne sono fortemente condannate da Cometto in quanto contrarie, oltre che a disposizioni normative, anche alle norme e regole di condotta cui Cometto si ispira e cui si attiene nella conduzione della propria attività aziendale;
- prevenire il rischio di commissione di Reati, attraverso l'adozione di principi procedurali atti a garantire il rispetto dei principi di controllo come definiti *infra*;
- consentire una verifica costante del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- consentire il monitoraggio dei settori di attività a rischio Reato e l'intervento tempestivo per prevenire la commissione dei Reati;
- illustrare la composizione, i compiti ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, con l'attribuzione allo stesso dei compiti previsti dal Decreto ed il conferimento di poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
- predisporre flussi informativi e di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte del medesimo organo;
- promuovere l'attività di sensibilizzazione, formazione e diffusione tra tutti i Destinatari del Modello, delle regole comportamentali e dei processi e procedure interne atti a governare, prevenire la commissione dei Reati e controllare le attività a rischio, anche attraverso un adeguato sistema di comunicazione, diffusione e formazione;
- adottare un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare le violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione.

2.4 Principi di controllo del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il Modello si basa sui seguenti principi di controllo, applicabili con particolare riferimento alle Attività Sensibili (come definite al paragrafo 2.7.1):

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ciascuna operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, sono adottate misure di sicurezza adeguate;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: l'osservanza di tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno di Cometto, in base al quale persone e funzioni diverse hanno la responsabilità di autorizzare

un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla. Inoltre, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati; i poteri e le responsabilità sono definiti e diffusi all'interno di Cometto; i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative;

- i controlli devono essere documentati: il sistema di controllo è supportato da adeguata documentazione relativa all'effettuazione dei controlli ed alla supervisione.

2.5 Struttura del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il Modello di Organizzazione e di Gestione ed il Codice Etico di Cometto devono intendersi quale espressione di un unico corpo di regole adottate da Cometto al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui Cometto crede ed ai quali si ispira nello svolgimento della propria attività.

Il Modello è integrato, oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme di *policies* e procedure formalizzate e già applicate all'interno di Cometto e dal sistema delle deleghe e poteri. In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti di disciplina e controllo già operanti in Cometto che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Il Modello è composto da:

- la presente "Parte Generale" che illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- la "Parte Speciale" che si riferisce alle specifiche tipologie di Reato analizzate in occasione delle attività di *risk analysis* ed alle Attività Sensibili, ivi identificate, ai fini della prevenzione dei Reati previsti dal Decreto;
- l'elenco dei Reati (Allegato 1);
- il Codice Etico (Allegato 2).

La Parte Generale, la Parte Speciale e gli Allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello.

2.6 Modifiche ed aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il Modello viene adottato dal Consiglio di Amministrazione di Cometto, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni dello stesso che si rendessero opportune o necessarie, in relazione a nuove disposizioni di legge od a seguito di mutamenti della struttura organizzativa e/o della realtà aziendale.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, sentite le competenti funzioni aziendali.

2.7 Realizzazione ed implementazione del Modello di Organizzazione e di Gestione

L'avvio del progetto di implementazione del Modello è stato condiviso con tutti i responsabili delle funzioni e delle direzioni di Cometto allo scopo di sensibilizzare i medesimi soggetti sull'importanza del progetto.

Il processo di identificazione dei rischi rilevanti ai fini del Decreto e di adeguamento/integrazione del sistema di controllo esistente è stato condotto attraverso le seguenti fasi ed attività:

- mappatura dei processi a rischio e delle Attività Sensibili, come *infra* definite;
- individuazione dei rischi potenziali;
- ricognizione ed analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
- valutazione dei rischi residui;
- adeguamento/integrazione del sistema di controllo al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

2.7.1 La mappatura delle aree aziendali a rischio e *risk analysis*

Le aree a rischio sono state individuate analizzando il contesto aziendale, identificando le attività sensibili, vale a dire le specifiche attività a rischio commissione Reato (di seguito, per brevità, le “**Attività Sensibili**”) e le funzioni aziendali nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi (o tentati) i Reati.

Di seguito sono indicate le categorie di reati che sono state oggetto di valutazione.

Si riporta una sintesi dell'analisi, aggiornata anche sulla scorta delle evidenze di oltre 7 anni di attività dell'Organismo di vigilanza:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato (art. 24 del Decreto): non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
- Reati informatici (art. 24-bis del Decreto): non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con

- particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del Decreto): non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
 - Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto) improbabilità di commissione del reato in causa della particolare natura delle transazioni commerciali pagate con transazioni bancarie, rimane una remota possibilità per l'utilizzo di bolli di provenienza non legale;
 - Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del Decreto) delle fattispecie di reati previsti da questo articolo l'unica occasione di violazione è relativa all'utilizzo di proprietà intellettuale altrui. Per gli altri presupposti non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la possibilità di utilizzare la violenza nelle attività operative o commerciali appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, lontana dal settore alimentare;
 - reati societari (art. 25-ter del Decreto): non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
 - delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto) non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto la realizzazione in concreto appare poco verosimile, inoltre non si intravedono vantaggi per l'azienda nella realizzazione di questo tipo di reati;
 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 del Decreto) non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto la realizzazione in concreto appare poco verosimile, inoltre non si intravedono vantaggi per l'azienda nella realizzazione di questo tipo di reati;
 - delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto) non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
 - abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto) non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in

questione atteso che la società non è quotata in borsa;

- reati in materia di salute e sicurezza (art. 25-septies del Decreto): concreta possibilità di commissione del reato, in relazione alla natura colposa della fattispecie;
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto): non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
- delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies del Decreto), ad eccezione della fattispecie di cui agli art. 171 bis L. 633/1941 commi 1 e 2, con riferimento agli altri reati non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto): non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto): concreta possibilità di commissione del reato;
- reati legati all'utilizzo di maestranze irregolari (art. 25-duodecies del Decreto): non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
- crimine organizzato transnazionale (art. 10 legge 146/06) non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto): non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del Reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la sua astratta verificabilità, la realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei Reati in

questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato).

Da detta analisi preliminare sono state escluse alcune fattispecie di reato previste dal Decreto, come sopra dettagliato, perché non applicabili o perché decisamente inverosimili; si è ritenuto di concentrare l'attenzione, per la redazione della Parte Speciale, sui reati ipotizzabili in cui si potrebbe intravedere a livello astratto un vantaggio per la Cometto S.p.A., si è quindi operato sulle seguenti famiglie di Reati:

- Reati in materia di salute e sicurezza (art. 25-*septies* del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);

Con riferimento alle suddette famiglie di Reato, si è poi provveduto ad evidenziare come le fattispecie di illecito potrebbero essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società, individuando le Attività Sensibili.

Per ciascuna Attività Sensibile identificata, sono stati individuati:

- i potenziali reati associabili;
- le funzioni aziendali coinvolte nella gestione delle attività identificate;
- le possibili modalità di realizzazione del Reato o di partecipazione nello stesso;
- gli strumenti di controllo in essere al fine della prevenzione e monitoraggio delle condotte illecite.

Per la mappatura delle suddette aree a rischio, si è tenuto conto della storia e delle vicende di Cometto e, in genere, delle caratteristiche dei soggetti operanti nel settore nel quale la medesima opera.

2.7.2 Rilevazione del sistema di controllo interno e *risk analysis*

Sulla base della mappatura delle aree aziendali a rischio, è stata condotta l'analisi sull'adeguatezza a prevenire ed individuare comportamenti illeciti del sistema di controllo esistente. In particolare, le aree sensibili sono state valutate rispetto al sistema dei presidi/controlli esistenti per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto al Modello e fornire correzioni ed integrazioni.

L'analisi è stata effettuata per verificare, in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di procedure che regolino lo svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle Attività Sensibili.

L'analisi è stata espressamente mirata ai fini di cui al Decreto; è stata, quindi, predisposta una descrizione del sistema dei controlli preventivi esistenti all'interno di Cometto.

2.7.3 Valutazione dei rischi residui

Per ciascuna attività aziendale, sono stati valutati i "rischi" ed assegnate le priorità di rischio a seconda dei vari elementi qualificanti il sistema di controllo interno proprio di Cometto, dall'esistenza di regole comportamentali all'esistenza di attività di controllo e monitoraggio.

In linea generale, il sistema di controllo di Cometto è risultato sufficientemente formalizzato e, in questo senso, sono state di ausilio tutte le norme di comportamento, procedure e regole interne poste a presidio dello svolgimento delle attività aziendali.

Sono stati pertanto attivati ed integrati i processi/strumenti di controllo esistenti focalizzandoli sulle tipologie di Reato in funzione del contesto organizzativo ed operativo di Cometto, sia interno che esterno. Particolare attenzione è stata posta all'esigenza di assicurare una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di eventuali situazioni di criticità, sia generali che specifiche.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto prevede come componente essenziale del Modello l'affidamento ad un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Cometto, tenuto conto delle finalità perseguite dal Decreto, delle Linee Guida e delle proprie dimensione ed organizzazione, ha optato per una composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza.

3.1 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza può essere composto da uno a tre soggetti, rieleggibili, con specifiche competenze negli ambiti di propria pertinenza; in considerazione delle premesse fatte, si è effettuata una scelta nel senso della composizione monocratica, con selezione di un unico elemento dotato di indiscutibili esperienze in materia di sicurezza sul lavoro e sulla gestione ambientale, nonché in possesso dei requisiti previsti di autonomia, indipendenza, continuità d'azione, professionalità, ed onorabilità necessari per l'assunzione della carica.

A tal riguardo, si precisa che, quanto al requisito dell'autonomia:

- l'Organismo di Vigilanza è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
- le attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di Cometto od organi sociali della stessa;
- l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Sindaci ed ai soci;
- l'Organismo di Vigilanza non svolge compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative;
- l'Organismo di Vigilanza è dotato di adeguate risorse finanziarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- la disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale dovrà quindi definire – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza.

Quanto al requisito dell'indipendenza:

- l'Organismo di Vigilanza non deve avere funzioni di tipo esecutivo ed i suoi membri non devono avere rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti degli organi sociali, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Cometto o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché con persone che esercitano – anche di fatto – la revisione, la gestione ed il controllo di Cometto;

- qualora un componente dell'Organismo di Vigilanza sia un soggetto interno alla struttura aziendale, esso deve godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata.

Quanto al requisito della professionalità:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti con professionalità adeguata in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza, sicurezza sul lavoro od altre aree relative ai Reati.

Quanto alla continuità d'azione:

- nel proprio regolamento, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a definire gli aspetti relativi alla continuità della propria azione, quali la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi.

Quanto ai requisiti di onorabilità:

- costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza nella carica l'aver subito una sentenza di condanna, ovvero di applicazione della pena su richiesta, in relazione ad uno dei Reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza.

3.2 Durata e cessazione dalla carica

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per la durata di 3 esercizi.

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

Qualora i requisiti dell'Organismo di Vigilanza, di cui sopra, dovessero venir meno nel corso dell'incarico, nel caso di impossibilità sopravvenuta o per giusta causa, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda l'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico (di uno dei membri) dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico (di uno dei componenti) dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre - sentito il Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza *ad interim*.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che rinuncia all'incarico è tenuto a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione affinché si provveda alla sua tempestiva sostituzione.

Inoltre, qualora si tratti di componente interno, l'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il componente dell'Organismo di Vigilanza e Cometto comporta normalmente la revoca dall'incarico.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca e morte, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale. Il componente così nominato resta in carica per il periodo di durata residuo dell'Organismo di Vigilanza.

3.3 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari del Modello;
- vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- curare l'aggiornamento del Modello, attraverso proposte al Consiglio di Amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, operare:

- *ex ante* (adoperandosi, ad esempio, per la formazione ed informazione dei Dipendenti);
- continuamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- *ex post* (analizzando cause, circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello od alla commissione del Reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio, al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (*in primis* la società di revisione ed il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali, al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- proporre al Consiglio di Amministrazione i criteri di valutazione per l'identificazione delle Attività Sensibili.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza stesso;

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi *una tantum* non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'Organismo di Vigilanza avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che, di volta in volta, si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o consulenti terzi.

I collaboratori dell'Organismo di Vigilanza, su mandato dell'Organismo di Vigilanza stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'Organismo di Vigilanza, sono temporaneamente esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a dotarsi di un proprio regolamento (di seguito, per brevità, il "**Regolamento**") che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del regolamento stesso. Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'Organismo di Vigilanza dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il Collegio Sindacale;
- il Consiglio di Amministrazione.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al successivo paragrafo 3.6.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, provvederà a dotarsi di un piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare al Consiglio di Amministrazione (di seguito, per brevità, il **"Piano delle Attività"**).

3.4 Reporting agli organi sociali

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Ad ulteriore garanzia di autonomia, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà liberamente disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per il Consiglio di Amministrazione, una relazione informativa, su base almeno annuale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione nell'ambito di Cometto e con base semestrale relativamente all'applicazione della Parte Speciale Sezione F, *Reati in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro*; tale relazione dovrà essere trasmessa anche al Collegio Sindacale.

3.5 Flussi informativi

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di:

- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (di seguito, per brevità, le **"Segnalazioni"**);
- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'Organismo di Vigilanza stesso (di seguito, per brevità, le **"Informazioni"**).

Deve essere permesso all'Organismo di Vigilanza di accedere ad ogni tipo di informazione utile per lo svolgimento della propria attività. Ne deriva, di converso, l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Nello specifico, tutti i Destinatari del Modello dovranno tempestivamente segnalare all'Organismo di Vigilanza casi di violazione, anche presunta, del Modello stesso. Tali Segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area: si precisa che tali Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello.

In ogni caso, al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'Organismo di Vigilanza deve ottenere tempestivamente le Informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

- criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di Reato (ad es., provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di Dipendenti);
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di Reato;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello ed alle eventuali sanzioni irrogate (*ivi* compresi i provvedimenti verso i Dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- prospetti riepilogativi degli incarichi affidati dalla Pubblica Amministrazione;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti per le Attività Sensibili;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure;
- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sulla documentazione a contenuto economico-patrimoniale-finanziario della Società;
- ulteriori informazioni specifiche inerenti alle Attività Sensibili individuate nella Parte Speciale.

Le Informazioni devono essere fornite all'Organismo di Vigilanza a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza. Le Segnalazioni e le Informazioni dovranno essere effettuate in forma scritta, utilizzando in modo preferenziale la casella di e-mail appositamente attivata oppure l'apposita cassetta postale.

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'Organismo di Vigilanza al maggior numero possibile di Informazioni, si garantisce che a qualunque segnalante sarà garantito il perfetto anonimato e detto segnalante sarà tutelato

contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del processo di *reporting*.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello ed alle eventuali criticità, direttamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nei confronti di detto organo, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del piano delle attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli adeguatamente;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello, oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione che l'Organismo di Vigilanza ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere, con cadenza semestrale, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni od i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'Organismo di Vigilanza, sentito il Consiglio di Amministrazione, potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni, qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione, nonché il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i soggetti apicali della Società.

Tutte le informazioni, Segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'Organismo di Vigilanza, per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza ed al Consiglio di Amministrazione.

Si precisa, inoltre, che anche la documentazione prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (*risk analysis*, etc.) è raccolta in uno specifico archivio e custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4 DIFFUSIONE DEL MODELLO: INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Cometto è consapevole dell'importanza della diffusione e comunicazione del Modello di Organizzazione e di Gestione ai Destinatari, nonché della formazione particolare dei Dipendenti ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello e del Codice Etico e si impegna, pertanto, a dare ampia divulgazione ai principi contenuti nel presente Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza.

Il Modello, nonché i rilevanti protocolli applicativi, sono resi disponibili ai Dipendenti, sia tramite strumenti informatici, tra cui l'*intranet*, aziendale sia tramite strumenti cartacei.

Tutti i Dipendenti ed i membri del Consiglio di Amministrazione di Cometto sono tenuti a conoscere il contenuto del Modello di Organizzazione e di Gestione (e relative procedure) e del Codice Etico, ad osservarlo ed a contribuire alla sua efficace attuazione.

Al fine di garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione e di Gestione, la comunicazione sarà capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta.

L'attività di diffusione, comunicazione e formazione nei confronti dei Dipendenti prevede lo svolgimento di adeguati programmi di formazione differenziati in funzione delle diverse funzioni aziendali coinvolte e del personale interessato ed in ragione dell'attività e della posizione ricoperta, tenendo conto dei processi e delle attività a rischio Reato.

Gli incontri di informazione, formazione ed aggiornamento, saranno svolti con periodicità, ed assicureranno che i Dipendenti siano a conoscenza del contenuto del Modello e siano adeguatamente informati su ogni aspetto connesso alla sua efficacia ed attuazione (con riferimento, per esempio, all'esistenza di norme di comportamento, di procedure, della suddivisione dei poteri organizzativi ed autorizzativi, dei flussi informativi, ecc.).

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito della funzione Risorse Umane di Cometto di informare l'Organismo di Vigilanza sui risultati in termini di adesione e gradimento di tali corsi.

Cometto promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori e qualsiasi titolo ed in generale a chiunque abbia rapporti professionali con la Società.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione sulla politica e sulle procedure adottate dalla Società, è facoltà della stessa di inserire nei contratti con i Soggetti Terzi una clausola specifica con la quale le parti contraenti si impegnano a rispettare i principi del Codice Etico.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Finalità del sistema disciplinare

Cometto considera essenziale il rispetto del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e), del Decreto, Cometto ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di Gestione, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da Cometto ai fini della prevenzione dei Reati, lede il rapporto di fiducia instaurato con Cometto.

Ai fini dell'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali ed il loro esito sono irrilevanti, poiché le norme e le misure previste nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e di Gestione sono adottate da Cometto in piena autonomia, a prescindere dal Reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso, una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione e di Gestione potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse od a vantaggio della Società. Sono, altresì, sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da Cometto, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

5.2 Sistema disciplinare

In conformità alla legislazione applicabile, Cometto informa i propri Dipendenti delle disposizioni, principî e regole contenuti nel Modello di Organizzazione e di Gestione.

La violazione da parte del Dipendente delle disposizioni, principî e regole contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e di Gestione costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione e con l'irrogazione delle sanzioni previste dal codice disciplinare adottato da Cometto (di seguito, per brevità, il "**Codice Disciplinare**"), come di volta in volta aggiornato. Il sistema disciplinare è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro e, in particolare, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL applicato.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti della Cometto S.p.A. le suddette infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;

- multa;
- sospensione;
- licenziamento

Nel caso di dipendenti extracomunitari che non rinnovino nei termini di legge il permesso di soggiorno in scadenza sono puniti con la pena del:

- licenziamento;

nel caso di aziende con contratto di appalto la violazione relative al modello organizzativo possono generare le seguenti sanzioni di tipo disciplinare:

- Sospensione delle attività sino al ripristino delle condizioni regolari;
- Annullamento dei lavori non ancora iniziati, e prescrizione di portare a termine i lavori iniziati nel rispetto delle regole;
- Annullamento del contratto di appalto in essere con sospensione immediata dei lavori, con diritto del risarcimento dei danni da parte della Committente;
- Cancellazione dall'elenco delle ditte fornitrici;

nel caso di aziende con contratto di consulenza la violazione relative al modello organizzativo possono generare le seguenti sanzioni di tipo disciplinare:

- Sospensione delle attività sino al ripristino delle condizioni regolari;
- Annullamento del contratto con effetto immediato
- La cancellazione dall'elenco delle ditte fornitrici di servizi;

nel caso di fornitori di beni la violazione relative al modello organizzativo possono generare le seguenti sanzioni di tipo disciplinare:

- Sospensione degli ordini in essere sino al ripristino delle condizioni regolari;
- Annullamento degli ordini in essere con effetto immediato
- La cancellazione dall'elenco dei fornitori;

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del Dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del Dipendente;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare;
- delle clausole inserite nei contratti di appalto di opere o servizi.

All'Organismo di Vigilanza, è demandato il compito di monitorare, verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto congiuntamente alla Direzione del Personale della Società.

Per quanto attiene alle violazioni da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei "processi sensibili", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, per i dirigenti costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del dirigente ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato la notizia della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ..

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabili) da parte dei revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

5.3 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di Cometto di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

I comportamenti in violazione del Codice Etico posti in essere da soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, etc.), per quanto attiene ai principi applicabili agli stessi, possono condurre alla risoluzione dei rapporti secondo quanto previsto dalle clausole che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti.

Parte Speciale

PAGINA VUOTA

Premessa

La Parte Speciale è dedicata alla rappresentazione del profilo di rischio ed alla correlata previsione di principi di comportamento e controllo atti a disciplinare, guidare ed ispirare il comportamento di coloro che operano in particolare entro le aree identificate di seguito, con il principale scopo di prevenire la commissione dei reati oggetto di trattazione e di seguito nello specifico richiamati.

Si precisa che, sulla base delle risultanze delle attività di *risk analysis* e delle valutazioni condotte, si reputa che ad oggi, i reati potenzialmente maggiormente configurabili nella realtà Cometto sono riferiti alle seguenti categorie:

- Reati in materia di salute e sicurezza (art. 25-*septies* del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);

Le sezioni di seguito elaborate sono state coerentemente predisposte con riferimento alle categorie di reato sopra delineate e prevedono ciascuna la trattazione dei seguenti temi:

- elencazione dei reati ascrivibili alla categoria oggetto della sezione, con riferimento alle fattispecie presumibilmente ed astrattamente configurabili nella realtà Cometto;
- delineazione dei processi aziendali potenzialmente a rischio di commissione di questi reati (c.d. Attività Sensibili) (coerentemente con le attività di *risk analysis* condotte);
- previsione di principi di condotta e protocolli di comportamento da applicare a cura dei Destinatari che operano entro le Attività Sensibili.

PAGINA VUOTA

SEZIONE A

REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Art. 25- septies D. Lgs. 231/2001

1 ^a edizione:	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 30/10/2010
2 ^a edizione:	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 08/03/2016
3 ^a edizione:	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 14/12/2017

PAGINA VUOTA

SEZIONE A: REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

A.1 Premessa

L'art. 25-*septies* del Decreto ha introdotto tra le fattispecie criminose che possono comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

A.2 Fattispecie di reato

L'art. 589 c.p. prevede che:

1. Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.
2. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni.
3. Nel caso di morte di più persone ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.

Le lesioni personali colpose sono disciplinate dall'art. 590 c.p.:

1. Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.
2. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.
3. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.
4. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.
5. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

L'art. 583 c.p. definisce la natura delle lesioni personali gravi e gravissime.

La lesione personale è grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni:

- 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- 3) se la persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto.

La lesione personale è gravissima se dal fatto deriva:

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- 2) la perdita di un senso;
- 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

L'art. 25-*septies* che ha introdotto nel Decreto i reati suindicati dispone che:

1. In relazione al delitto di cui all'art. 589 del codice penale, commesso con violazione dell'art. 55 comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione amministrativa in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.
2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'art. 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione amministrativa in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.
3. In relazione al delitto di cui all'art. 590, terzo comma del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione amministrativa in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

Il modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in caso di commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando, come previsto dall'art. 30 comma primo del D.lgs 81/08 (T.U. sulla sicurezza), un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

La norma, ai commi successivi, specifica peraltro che:

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve 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.
4. 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.

Per completezza si riportano gli ulteriori commi dell'articolo, di fatto ormai non più applicabili o comunque non pertinenti:

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.
- 5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della

sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

A.3 Il Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

La Società nel corso degli anni si è impegnata a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori come parte integrante della propria attività.

A tal fine, la Società ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'adozione di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro, che è parte integrante della presente sezione speciale del Modello di Organizzazione e Gestione.

Il Sistema SGSL Cometto è stato sviluppato in modo da risultare compatibile con gli standard dei sistemi di gestione ISO 9001:2008 (Qualità) e quindi facilitarne l'integrazione.

Alcune delle procedure utilizzate per la corretta gestione del SGSL Cometto sono integrate con il Sistema Qualità in quanto correlati.

La Direzione Cometto al fine di garantire la corretta implementazione e integrazione del SGSL ha affidato al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione il compito di Responsabile del SGSL (RSGSL).

Cometto con l'applicazione del SGSL definisce attraverso adeguate procedure e controlli le condizioni di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro secondo quanto previsto dalle norme vigenti e applicabili nel nostro Paese.

Il SGSL Cometto integra obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nei processi di realizzazione dei prodotti e servizi della Cometto.

L'adozione del Sistema si inserisce in un contesto di legislazione sempre più severa, dello sviluppo delle politiche in termini di sicurezza sul lavoro, e di altre misure atte a promuovere i benefici della applicazione dei Sistemi di Gestione.

Il SGSL Cometto prevede il rispetto delle norme di legge, ed inoltre:

- il monitoraggio è effettuato preferibilmente con personale interno all'organizzazione;
- non è soggetto a certificazione di parte terza;

- si adatta alle specifiche caratteristiche della Cometto;
- migliora le capacità di adattamento all'evoluzione di leggi, regolamenti e norme di buona tecnica;
- coinvolge i lavoratori nel sistema di gestione.

L'applicazione di tale sistema è strutturato in modo da assicurare un idoneo sistema di documentazione e registrazione delle attività svolte nonché un puntuale sistema di controllo periodico sulla verifica del corretto funzionamento del sistema che si ritiene possa pienamente soddisfare i requisiti richiesti dall'art. 30 D.lgs 81/08.

La Società si impegna altresì a fare in modo che tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è interesse primario di Cometto che tutte le funzioni aziendali coinvolte nella gestione della sicurezza partecipino, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento di un livello soddisfacente di prevenzione nei luoghi di lavoro.

Cometto si adopera a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e del rispetto delle normative, nonché promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela dell'igiene e della sicurezza dei lavoratori sia gli organi sociali che i dipendenti devono conoscere e rispettare il sistema di regole e procedure contenute nel Modello e nel Sistema di gestione della sicurezza nonché qualunque disposizione aziendale che interessi la materia in questione.

La Società si è dotata di un Codice Etico debitamente divulgato e di una politica aziendale di sicurezza (descritta al paragrafo successivo) che è diffusa al personale operante a qualunque livello.

Il perseguimento dei fini che la Società si prefigge con l'adozione di un Sistema di gestione della sicurezza è inoltre assicurato dall'adozione di un idoneo sistema disciplinare compiutamente disciplinato nella parte generale del Modello.

A.4 La politica aziendale in materia di igiene e sicurezza sul lavoro

Cometto è pienamente consapevole che un Sistema di Gestione per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro è costituito dall'insieme dei lavoratori, dei processi, degli impianti, delle attrezzature produttive e dei luoghi di lavoro.

Cometto, pertanto, persegue una politica in materia di sicurezza che viene applicata a tutta l'organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze.

A tale scopo, **Cometto** si impegna attraverso una opportuna organizzazione definita con:

1. il **Datore di Lavoro** secondo la responsabilità attribuitagli dal DL 81/08 - Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro e secondo quanto definito nel Sistema di Gestione;
2. il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza **RLS** secondo quanto indicato dal D.Lgs. 81/08;
3. il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione **RSPP** secondo quanto indicato dal D.Lgs 81/08;
4. il Medico Competente **MC** secondo la responsabilità attribuitagli dal D.Lgs. 81/08;
5. tutti i **Lavoratori** opportunamente informati e formati secondo quanto previsto dalle prescrizioni di legge e dal Sistema di Gestione;
6. la messa in atto e mantenimento di un efficace **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro**.
7. la individuazione dell'Organismo di Vigilanza **ODV**, affinché vigili sulla effettività, adeguatezza e analizzi il mantenimento e l'aggiornamento del **Modello Organizzativo** ex art. 30 D.Lgs.81/08.

L'Alta Direzione stabilisce ed autorizza la politica in merito alla Salute e Sicurezza del lavoro assicurando che il proprio Sistema ottemperi affinché:

- a) Vi sia un costante impegno alla **prevenzione** degli infortuni e delle malattie professionali, includendo il **miglioramento continuo** della gestione e prestazione del SGSL;
- b) Vi sia un costante impegno nel **rispettare la legislazione** e gli accordi applicabili in tema di Sicurezza e Salute sul Lavoro;
- c) Si provveda a definire e diffondere all'interno dell'azienda gli **obiettivi** del SGSL e i relativi **programmi di attuazione**;
- d) Vengano considerati il SGSL e i **relativi risultati** come parte integrante della gestione aziendale;
- e) Vengano fornite le **risorse umane e strumentali** necessarie;
- f) Vengano **informati, formati e addestrati** i lavoratori per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere la loro responsabilità in materia di SGSL;
- g) Vi sia l'impegno al coinvolgimento ed alla **consultazione** dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza.

- h) Vi sia una **documentazione** di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi del SGSL;
- i) Si effettui periodicamente il **riesame** del SGSL per assicurarne un appropriato **mantenimento**.

Il tutto al fine di creare all'interno delle proprie unità produttive una cultura di Sicurezza che si concretizzi in un operato efficace ed efficiente (comprese le attività svolte presso i clienti) avente come **obiettivo la riduzione e annullamento dei rischi per tutti i lavoratori** e garantire igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

A.5 Individuazione delle aree di attività di COMETTO

Cometto è strutturata al fine di organizzare i propri processi di progettazione, produzione e omologazione ove necessario di veicoli semoventi e non per il trasporto stradale o interno stabilimento di attrezzature o macchinari

In particolare, il campo di applicazione dei processi di Cometto comprende:

- a) la progettazione attraverso:
 - lo sviluppo dei requisiti del prodotto definiti con il cliente, secondo quanto indicato nel Codice della Strada, nella Direttiva 2006/42/CE (Direttiva Macchine) come recepita dal D. Lgs. n. 17 del 27/01/2010 e dalle specifiche direttive di prodotto applicabili;
 - la scelta nelle attività dei reparti, delle attrezzature in funzione della migliore tecnica e prevenzione applicabile;
- b) la produzione mediante:
 - la lavorazione interna di parti componenti meccaniche con utilizzo di impianti tecnologici che rispondono ai requisiti di sicurezza ed affidabilità, la verniciatura eseguita in apposite cabine aspirate, l'assemblaggio in linea di macchine ed impianti secondo fasi stabilite e con l'ausilio di attrezzature per il montaggio, movimentazione e sollevamento, e l'utilizzo da parte dei lavoratori delle attrezzature idonee, previo formazione informazione ed addestramento degli stessi;
- c) il collaudo mediante:
 - le verifiche sia statiche che in movimento di tutti i veicoli al fine di garantire la corretta rispondenza ai requisiti di prestazione, qualità, affidabilità e di sicurezza per l'utilizzatore finale e le persone che potrebbero essere in prossimità dei veicoli stessi;
- d) in ultimo, la fase avviamento presso il cliente attraverso:

la messa in funzione con eventuali test previsti a contratto e l'informazione e la formazione del cliente all'uso ed alla manutenzione dei mezzi secondo il manuale d'uso.

A.6 La struttura organizzativa aziendale in materia di igiene e sicurezza sul lavoro

Il Sistema di Gestione della Sicurezza di Cometto, in ragione della natura e delle dimensioni dell'azienda, prevede un'articolazione di funzioni finalizzata a garantire le competenze tecniche in capo ai soggetti dotati di poteri necessari per l'espletamento dei propri doveri.

In particolare, la Società attraverso un efficace sistema di deleghe e mansionari nonché attraverso il diretto coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti e di tutti i soggetti istituzionali della sicurezza, mira a creare un sistema coordinato di cooperazione tra le varie funzioni quale elemento fondamentale per la realizzazione degli obiettivi del sistema di gestione SGSL e per il raggiungimento di standard ottimali di sicurezza.

Ciascun soggetto che riveste un ruolo istituzionale nell'ambito dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP, medico competente, etc.) è chiamato a svolgere i compiti analiticamente previsti nel D.lgs 81/08 oltre che quelli oggetto di specifica disposizione aziendale.

Si riporta un breve schema nel quale sono indicate le figure di riferimento del sistema di gestione della sicurezza di Cometto rappresentate nell'organigramma allegato.

- Datore di Lavoro
 - E' il Consigliere individuato nell'ambito del CdA, con apposita delibera, ed è il principale garante della sicurezza dei lavoratori ed il responsabile dell'organizzazione in tale ambito. Il Datore di Lavoro ha provveduto a conferire deleghe in tema di sicurezza a soggetti qualificati nell'ambito dei rispettivi settori di competenza.
- Dirigenti con procura alla sicurezza
 - Sono individuati nelle seguenti funzioni aziendali:
 - Direttore Tecnico per il settore progettazione e produzione
 - Responsabile Produzione per il settore produttivoA tali figure spetta in forza di specifica procura la gestione della Sicurezza nelle aree di competenza. I Dirigenti delegati sono dotati di autonomi poteri decisionali e di spesa a garanzia dell'indipendenza nell'esercizio delle loro funzioni.
- Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)
 - E' persona esterna all'azienda e rappresenta la figura di riferimento consulenziale del Datore di Lavoro per l'espletamento dei compiti indicati nell'art. 33 D.lgs 81/08.

- Dirigenti
 - Sono i soggetti che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa. A tutti i dirigenti è stata impartita la formazione specifica di cui all'art. 37 comma 7 D.lgs 81/08.
- Preposti
 - Soggetti che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintendono alla attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa. I Preposti sono stati individuati con mansionario e specificamente formati.
- Medico competente
 - Figura esterna incaricata dall'Azienda del monitoraggio sanitario dei lavoratori. Collabora con il Datore di Lavoro e con il RSPP predisponendo le misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.
- Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)
 - Figura designata o eletta per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
- Lavoratori
 - Persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.
- Addetti al primo intervento antincendio e/o al primo soccorso sanitario
 - Svolgono compiti di primo intervento nelle eventualità segnalate promuovendo le chiamate di soccorso secondo procedure predeterminate. All'interno di Cometto le squadre sono costituite per reparti, in modo da avere copertura in caso di intervento anche con più squadre di primo soccorso e antincendio e provvedere alla corretta evacuazione.

A.7 I processi sensibili: procedure e sistemi di controllo

L'individuazione dei processi sensibili rilevanti ai fini della potenziale commissione dei reati indicati nell'art. 25-*septies* del Decreto sono potenzialmente le funzioni aziendali secondo la gerarchia prevista dal D.Lgs. 81/08.

A partire dal documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi dell'art. 28 comma 2 della D.Lgs. 81/08, Cometto ha individuato in generale e per ogni specifica mansione lavorativa le attività, i settori ed i processi organizzativi potenzialmente a rischio.

Per ogni ambito di rischio, Cometto ha inoltre definito specifiche procedure ed istruzioni mirate a definire con chiarezza e semplicità per tutti i collaboratori le modalità di lavoro sicuro e le modalità per garantire la tracciabilità e la documentabilità delle attività svolte.

Tali procedure sono contenute nel Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro (SGSL).

Il Sistema di gestione della sicurezza contiene al suo interno tutte le fasi di gestione in cui si sviluppano i principali ambiti di rischio e le relative procedure adottate al fine di garantire il rispetto di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro richiamati dall'art. 30 del D.lgs 81/08.

Al fine di rendere il SGSL conforme alle prescrizioni di cui all'art. 30 ed offrire un valido strumento di lettura del sistema è stata predisposta una procedura operativa definita Gestione operativa della Sicurezza che contiene le aree di rischio individuate nell'art. 30 comma 1.

Di ogni area è fornita una descrizione delle azioni intraprese dalla società per garantire una corretta gestione.

Al fine di garantire l'effettiva applicazione del Sistema di gestione della sicurezza e, di conseguenza, del Modello organizzativo Cometto ha individuato fasi di vigilanza e verifica relativamente all'applicazione delle disposizioni per la salute e la sicurezza.

Le modalità e le responsabilità per la gestione degli audit e del monitoraggio della sicurezza sono definite nella procedura Gestione degli Audit Sicurezza e Monitoraggio. Oltre ai due livelli di monitoraggio contemplati, è stato istituito un terzo livello di verifica di cui è responsabile l'Organismo di Vigilanza al fine di creare un coordinamento tra Modello e sistema SGSL.

La direzione Cometto effettua ad intervalli prestabiliti il riesame del SGSL, secondo le modalità stabilite nel Manuale, allo scopo di assicurarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia.

A.8 Il sistema di controllo: l'Organismo di Vigilanza e la disciplina dei flussi informativi

Il sistema di gestione della sicurezza predisposto da Cometto, evidenziato nel precedente paragrafo, prevede la supervisione ad opera dell'organismo preposto alla verifica dell'idoneità ed efficacia del Modello.

A tal fine dovranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- a cura di Datore di lavoro/RSPP/Dirigenti con procura:

1. i verbali delle riunioni periodiche previste dall'Azienda e di eventuali ulteriori riunioni aventi ad oggetto temi attinenti la sicurezza sul lavoro che particolari esigenze dovessero rendere necessarie. A tal fine potrà essere trasmessa la documentazione ritenuta significativa;
2. tutte le informazioni relative agli infortuni di durata superiore a 40 gg e le richieste provenienti dall'INAIL in merito alle denunce di malattie professionali;
3. eventuali prescrizioni impartite dagli organi ispettivi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro nonché ogni altro provvedimento significativo proveniente da enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro o dall'Autorità Giudiziaria;
4. qualunque informazione e/o comunicazione ritenuta opportuna dal datore di lavoro e dal RSPP in merito all'andamento delle attività inerenti la tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro;
5. verbali dei report previsti al cap. 13 del manuale del SGSL.

- *a cura della Direzione Personale:*

6. comunicazioni sui provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dei dipendenti che abbiano posto in essere comportamenti non conformi alle disposizioni normative ed aziendali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della propria attività di controllo, potrà avere accesso in qualunque momento a tutta la documentazione aziendale relativa alla sicurezza ed igiene sul lavoro e potrà effettuare, qualora lo ritenga necessario, verifiche sul rispetto delle procedure e delle istruzioni operative interpellando eventualmente i soggetti interessati.

Nell'ambito dei suoi poteri potrà indire, a sua discrezione, riunioni specifiche con i soggetti deputati alla gestione della sicurezza di cui dovrà essere redatto un verbale attestante l'attività svolta ed i soggetti partecipanti.

L'Organismo di Vigilanza dovrà riferire al Consiglio di Amministrazione con periodicità semestrale sugli accertamenti e sulle attività svolte in merito alla verifica dell'attuazione del modello con riferimento alle attività connesse all'ambito dell'igiene e della sicurezza sul lavoro. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia al capitolo "Organismo di Vigilanza" della parte generale del Modello.

L'inosservanza dei principi e delle procedure previste nella presente sezione è passibile di sanzione disciplinare secondo quanto indicato nella parte generale alla sezione "Sistema disciplinare".

A.9 Modifiche del Modello di Organizzazione e Gestione

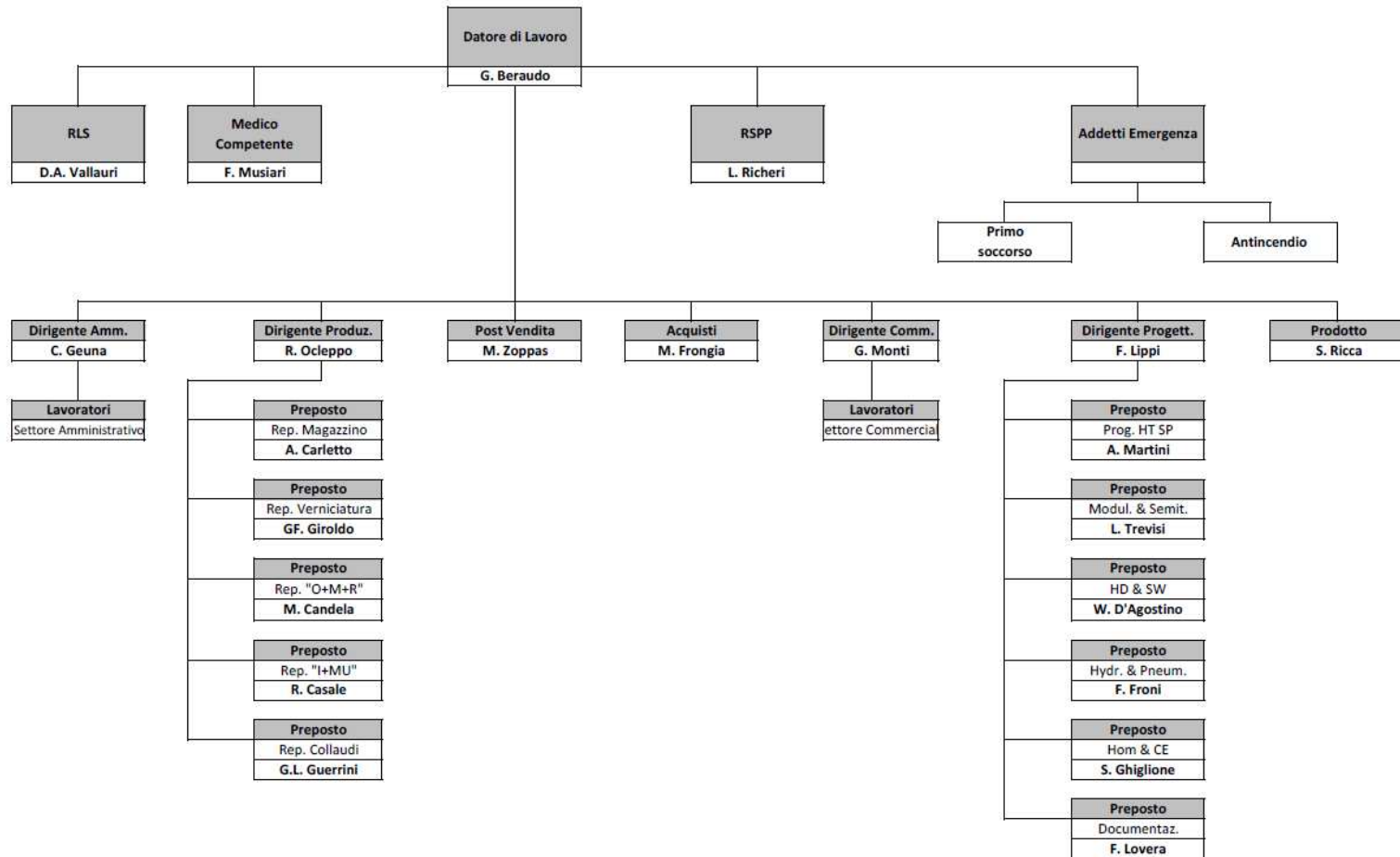
La presente sezione speciale dovrà essere riesaminata ed eventualmente modificata qualora vengano accertate significative violazioni delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e dell'igiene sul lavoro ovvero in occasione di rilevanti mutamenti nell'organizzazione aziendale e nell'attività svolta da Cometto in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Occorrerà inoltre procedere alla modifica o integrazione del modello qualora a seguito del riesame previsto dal SGSL si renda necessario modificare il Sistema di gestione della sicurezza.

Si rinvia per le modalità di modifica alla parte generale del Modello.

A.10 Organigramma

Cometto S.p.A.: Organigramma Sistema Gestione Sicurezza



PAGINA VUOTA

SEZIONE B

REATI AMBIENTALI

Art. 25 - undecies D. Lgs. 231/2001

1 ^a edizione:	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 08/03/2016
2 ^a edizione:	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 14/12/2017

PAGINA VUOTA

SEZIONE B: REATI AMBIENTALI

B.1 Le fattispecie di reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001)

Tra i reati ambientali previsti dal Decreto, si indicano di seguito quelli astrattamente configurabili nell'ambito delle attività svolte da Cometto:

- **Scarichi di acque reflue (art. 137 D.Lgs. 152/06)** – tale ipotesi di reato si configura nel caso che l'azienda attivi un nuovo scarico senza aver prima ottenuto l'autorizzazione del consorzio, ovvero che prosegua l'attività di scarico con autorizzazione sospesa o revocata quando nell'acqua reflua sono presenti sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'allegato 5 alla parte terza del decreto 152/06.
- **Attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti (art. 256, comma 1 lettera a) e b), comma 3 primo periodo, comma 5, comma 6 primo periodo, D.Lgs. 152/06):** - tale ipotesi di reato si configura nel caso che dipendenti della Cometto accettino rifiuti prodotti da terzi e li inseriscano nel ciclo gestionale interno, per rifiuti prodotti da terzi si intendono rifiuti prodotti fuori dello stabilimento Cometto, mentre per i rifiuti prodotti durante lavori eseguiti da terzi in appalto nello stabilimento gli stessi possono essere considerati propri se il fatto è evidenziato nel contratto di appalto in parola. Il reato di trasporto di rifiuti potrebbe concretarsi se un dipendente che abbia effettuato lavori fuori del perimetro aziendale effettui il trasporto degli scarti sino allo stabilimento. Il recupero potrebbe concretizzarsi nel caso vengano utilizzati scarti quali materie prime o componenti per attività aziendali e per funzioni a cui non erano destinati in origine. Lo smaltimento potrebbe concretizzarsi nel caso in cui scarti di produzione vengano occultati, ad esempio interrati, all'interno dello stabilimento ovvero vengano trasportati fuori dallo stabilimento, violando la regola del trasporto, ed abbandonati in modo incontrollato. Il commercio e l'intermediazione sono attività che difficilmente possono concretizzarsi nelle attività della Cometto e quindi non verranno prese in considerazione ritenendo che le attività di gestione dei rifiuti, così come strutturate siano inoltre sufficienti ad impedirne il realizzarsi.
- **Inquinamento del suolo e del sottosuolo (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 152/06)** - tale ipotesi di reato può concretizzarsi nel caso in cui vengano depositati rifiuti in modo non idoneo ad impedirne la dispersione o la percolazione sul terreno, o peggio se avvengono sversamenti di rifiuti liquidi su superfici che non abbiano il sistema di raccolta dell'acqua piovana e che quindi finiscano in terra.
- **Falsificazione di certificato di analisi (art. 258, comma 4, secondo periodo D.Lgs 152/06)** – tale ipotesi di reato può concretizzarsi se il gestore dei rifiuti all'interno dell'organizzazione produce e/o utilizza false certificazioni per descrivere la natura o le caratteristiche dei rifiuti in gestione.
- **Spedizione di taluni rifiuti fuori dall'Italia (art. 259, comma 1, D.Lgs. 152/06)** – tale ipotesi di reato può concretizzarsi nel caso un dipendente dell'azienda organizzi la spedizione di rifiuti, anche tramite

organizzazioni autorizzate, con destinazione fuori del territorio nazionale, omettendo il rispetto di tutte le norme di legge che ne regolamentano la gestione.

- **Attività di traffico illecito di rifiuti (art. 260, comma 1 e 2, D.Lgs. 152/06)** – tale ipotesi di reato si potrebbe concretizzare nel caso che vengano ceduti ingenti quantità di rifiuti prodotti in limiti eccedenti le autorizzazioni concesse, ovvero fuori dei limiti di legge, ovvero senza la regolare gestione documentale.
- **Falsificazione di certificato di analisi nell’ambito dei rifiuti pericolosi soggetti al sistema SISTRI (art. 260-bis, comma 6, 7 e 8, D.Lgs. 152/06)** – tale ipotesi di reato può concretizzarsi se il gestore dei rifiuti all’interno dell’organizzazione produce e/o utilizza false certificazioni per descrivere la natura o le caratteristiche dei rifiuti in gestione.
- **Scarichi in atmosfera di inquinanti con superamento dei valori limite di qualità dell’aria (art. 279, comma 5, D.Lgs. 152/06)** – tale ipotesi di reato si configura nel caso di scarichi in atmosfera sostanze gassose presenti in bombole o serbatoi e che presentino limiti di legge. Si potrebbe anche concretizzare in caso di utilizzo delle cabine di verniciatura in modo non coerente con le regole fissate ovvero utilizzando prodotti con alte concentrazioni di inquinanti o in quantità eccedenti le autorizzazioni.
- **Utilizzo di sostanze lesive allo strato di ozono (art. 3, comma 6, Legge 549/93)** – tale ipotesi di reato si può concretizzare in caso di acquisto e utilizzo delle sostanze di cui alla tabella A allegata alla legge n. 549/1993 in difformità alle disposizioni di cui al regolamento (CE) n. 3093/94.

Si ritiene, altresì, opportuno indicare i seguenti reati ambientali, introdotti nel Codice Penale dalla legge n. 68/2015, i quali concernono le medesime matrici ambientali già oggetto dei reati sopra riportati. Si rappresenta tuttavia che, stante la formulazione delle fattispecie, il rischio di commissione è di fatto poco verosimile, in considerazione della realtà operativa della Società e delle procedure predisposte da Cometto nella materia ambientale.

- **Inquinamento ambientale (art. 452 Bis)** – tale reato punisce chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:1) delle acque o dell’aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.
- **Disastro ambientale (art. 452 quater)** – tale reato punisce chiunque abusivamente cagiona un disastro ambientale. Costituiscono disastro ambientale, alternativamente: 1) l’alterazione irreversibile dell’equilibrio di un ecosistema; 2) l’alterazione dell’equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali; 3) l’offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l’estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.
- **Delitti colposi contro l’ambiente (art. 452 quinquies)** – la norma punisce, a titolo di colpa, le fattispecie previste dagli artt. 452 bis e 452 quater.

B.2 Attività sensibili

Le attività aziendali identificate come a rischio di commissione dei Reati ai sensi del Decreto sono emerse dall'analisi di *risk analysis* (cfr., capitolo 2 della Parte Generale del Modello).

Con riferimento ai reati ambientali legati agli scarichi idrici, le attività sensibili sono state individuate considerando:

- Il sistema e le fonti di approvvigionamento delle acque;
- L'organizzazione impiantistica delle condotte di raccolta acque e percorsi di canalizzazione, anche interrata. Destinazione delle condotte della raccolta acque all'esterno dell'azienda;
- I processi di utilizzo delle acque per scopi "civili" quali servizi igienici, docce e lavabi per la pulizia personale, servizio refettorio;
- I processi di utilizzo delle acque per scopi produttivi;
- I processi che utilizzano prodotti chimici che potenzialmente possano confluire nelle acque di scarico:

Le attività sensibili sono state individuate nelle seguenti:

- Richiesta e gestione delle autorizzazioni allo scarico;
- L'introduzione nel ciclo produttivo di prodotti chimici;
- Organizzazione dei reparti produttivi per l'inserimento di nuove lavorazioni, con generazione di scarichi idrici;
- Lavaggio dei componenti da verniciare nel reparto verniciatura;
- Pulizia degli impianti di verniciatura con flussaggio di tubazioni di adduzione delle vernici
- Pulizia periodica delle macchine utensili con rimozione dei liquidi lubrificanti-refrigeranti e la successiva gestione
- La gestione del depuratore delle acque industriali;
- I luoghi e metodi di stoccaggio dei prodotti liquidi;

Con riferimento alla generazione e gestione dei rifiuti le attività sensibili sono state individuate nelle seguenti:

- La richiesta e la gestione dell'autorizzazione allo stoccaggio preliminare;
- la raccolta dei rifiuti nei reparti produttivi;
- la raccolta dei rifiuti negli uffici;
- Trasporto interno dei rifiuti da reparti ove sono prodotti e aree di stoccaggio preliminare;
- Sistema di stoccaggio dei rifiuti
- Gestione delle spedizioni di rifiuti destinati a smaltimento o recupero, redazione della relativa modulistica;

- la gestione dei rifiuti da conferire alla raccolta comunale porta a porta.

Con riferimento alla generazione delle emissioni in atmosfera le attività sensibili sono state individuate nelle seguenti:

- La richiesta e la gestione dell'autorizzazione alle emissioni in atmosfera;
- le attività di verniciatura eseguite in cabine con estrazione meccanizzata dell'aria e suo convogliamento a camino;
- le attività di verniciatura eseguite in ambienti esterni alle cabine di verniciatura;
- le attività di sabbatura dei componenti metallici eseguite in cabina con estrazione meccanizzata dell'aria e suo convogliamento a camino;
- l'utilizzo e la gestione di gas in bombole;
- la conduzione delle caldaie della centrale termica.

B.3 Principi di condotta e protocolli di comportamento

La presente sezione illustra le regole di condotta generali e di comportamento, nonché di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo che dovranno essere seguite dai destinatari al fine di prevenire il verificarsi dei reati descritti nel presente paragrafo.

La presente sezione "B" del Modello Organizzativo prevede l'espresso **divieto** – a carico dei Destinatari del presente modello – di porre in essere comportamenti:

- attivi tali da integrare le fattispecie di reati sopra considerate
- passivi o omissivi le cui conseguenze possano causare violazione delle leggi sopra riportate
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico o comunque con le procedure aziendali

In particolare, riguardo gli scarichi idrici, i Destinatari dovranno:

- tenere un comportamento coerente con lo spirito del Codice Etico e coerente con le indicazioni aziendali di massimo rispetto per la natura e per l'ambiente;
- mantenere un comportamento aperto e collaborativo con l'organizzazione aziendale agevolando l'applicazione delle regole comportamentali messe in campo per impedire il generarsi di episodi che possano causare una violazione delle norme in argomento;
- segnalare agli incaricati eventuali anomalie di cui siano a conoscenza per collaborare a eliminare i punti di crisi;
- mantenere un comportamento aperto e collaborativo con le Autorità di Vigilanza e/o giudiziarie;
- non introdurre nel processo prodotti e composti prima che siano approvati dall'ente incaricato alla verifica della congruità dei prodotti da utilizzare;

Con particolare riferimento alla gestione **degli scarichi idrici** le prassi aziendali, unitamente ai regolamenti interni prevedono:

- il divieto di attivare lavorazioni nuove ove venga utilizzata acqua poi destinata ad essere scaricata nella rete di raccolta interna, senza l'autorizzazione dell'ente incaricato alla verifica della congruità degli scarichi stessi;
- il divieto di introduzione di prodotti chimici nuovi se non sono stati preventivamente sottoposti all'approvazione del servizio incaricato secondo le procedure aziendali;
- il divieto di riversare negli scarichi dei servizi igienici, dei lavabi, nei condotti di raccolta delle acque piovane o sul suolo non drenante qualsivoglia prodotto chimico esausto o anche nuovo. Gli scarichi dei servizi sono destinati a ricevere unicamente acqua e i prodotti detergenti messi a disposizione dall'azienda, nelle quantità derivante dal corretto uso.
- Il divieto di scaricare nelle aree drenanti dello stabilimento liquidi di qualsiasi natura;
- Il divieto di deposito in aree aperte di materiali di scarto, o anche materiali nuovi, che, nel caso di pioggia, possano rilasciare sostanze disciolte;
- Il divieto di depositare in aree aperte contenitori di prodotti liquidi, nuovi o di scarto, che in caso di pioggia possano tracimare e riversarsi negli scarichi unitamente all'acqua piovana.
- Il divieto di deposito, anche in aree coperte, di contenitori di prodotti liquidi non posti sopra vasche di contenimento degli eventuali versamenti accidentali;
- Il divieto di utilizzo nella zona del lavaggio componenti di detergenti di tipo non autorizzato ovvero in quantità superiore alle dosi consigliate;
- Il divieto di attivare, da parte del personale non addetto, il depuratore dell'acqua. Un utilizzo non consono, lungi dal depurare l'acqua costituisce una potenziale fonte di inquinamento.

Con particolare riferimento alla **gestione dei rifiuti**, onde evitare che vengano posti in essere comportamenti che possano configurare violazioni delle norme è previsto quanto segue:

- La gestione della spedizione dei rifiuti all'esterno dello stabilimento è affidata ad un unico ufficio/servizio, nessuno è autorizzato ad organizzare trasporti, ritiri o altri movimenti di rifiuti senza la supervisione e il consenso di detto incaricato.
- La redazione e la tenuta dei documenti prescritti dalla normativa vigente è affidata ad un unico ufficio/servizio, nessuno è autorizzato a redigere documenti di trasporto senza l'autorizzazione scritta da parte del responsabile incaricato, l'accettazione di formulari di trasporto compilati dai trasportatori o dai destinatari sarà equiparata alla compilazione dei documenti;
- L'introduzione nella rete di raccolta interna di rifiuti, per qualsiasi quantità, prodotta all'esterno dell'azienda da terzi è assolutamente vietata;

- L'introduzione nella rete di raccolta interna di rifiuti, prodotta all'interno dell'azienda da terzi operanti in regime di appalto, non prevista dal contratto stesso è assolutamente vietata;
- Fornire informazioni false sulla natura dei rifiuti inviati in smaltimento o recupero è vietato, poiché la materia è complessa, i non addetti ai lavori non sono autorizzati a fornire informazioni di cui potrebbero avere nozioni non complete o corrette;
- Quando è previsto fornire risultati di analisi di laboratorio a corredo dei rifiuti spediti, i documenti devono essere veritieri, i rifiuti spediti devono essere della stessa natura dei rifiuti analizzati, generati con lo stesso processo produttivo.
- La raccolta dei rifiuti deve essere eseguita evitando la loro miscelazione, l'accumulo deve avvenire nei depositi e negli spazi a loro destinati, sui contenitori chiusi deve essere riportata l'identificazione chiara del contenuto;
- I depositi di rifiuti pericolosi devono essere chiusi, l'accesso è consentito ai soli lavoratori autorizzati.

Con particolare riferimento alla **gestione delle emissioni in atmosfera**, onde evitare che vengano posti in essere comportamenti che possano configurare violazioni delle norme è previsto quanto segue:

- Per ogni prodotto utilizzato deve essere verificata la natura e i relativi pericoli per le emissioni in atmosfera;
- È vietata l'introduzione di prodotti chimici nuovi senza le autorizzazioni previste dalle procedure interne;
- È vietata l'introduzione di prodotti gassosi nuovi senza le autorizzazioni previste dalle procedure interne;
- La gestione dei componenti liquidi deve essere effettuata in modo da evitare evaporazioni non controllate;
- La gestione dei gas in bombola deve essere effettuata in modo da evitare perdite o dispersioni non autorizzate;
- La gestione degli impianti di verniciatura deve essere allineata con le prescrizioni contenute nell'autorizzazione allo scarico in atmosfera attiva in azienda;
- La manutenzione dei dispositivi di abbattimento degli effluenti gassosi deve essere in linea con quanto prescritto nell'autorizzazione alle emissioni;
- L'effettuazione degli autocontrolli deve essere puntuale e in linea con quanto prescritto nell'autorizzazione.

B.4 Il sistema di controllo: compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il sistema di controllo predisposto da Cometto S.p.a. prevede il controllo ad opera dell'Organismo di Vigilanza, soggetto istituzionalmente preposto alla verifica dell'idoneità ed efficacia del modello.

L'OdV, pertanto, effettua periodicamente specifici controlli sulle attività connesse ai "processi sensibili" al fine di verificare il rispetto dei Principi Generali di comportamento e delle procedure e delle istruzioni operative come sopra indicate.

È stata all'uopo redatta specifica procedura che regola i flussi informativi nei confronti dell'OdV, al fine di fornire allo stesso le informazioni necessarie per l'espletamento dell'attività di verifica e controllo.

Inoltre nelle singole procedure richiamate nella presente sezione sono indicate le segnalazioni che le funzioni aziendali interessate devono inviare all'OdV.

In ogni caso all'OdV vengono garantiti autonomi poteri di iniziativa e controllo e potrà avere accesso in qualunque momento a tutta la documentazione aziendale ritenuta rilevante.

Nell'ambito dei propri poteri potrà indire, a sua discrezione, riunioni specifiche con i soggetti deputati alla gestione dei "processi sensibili" e potrà attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, secondo quanto riportato nella Parte Generale del Modello.

L'inosservanza dei principi e delle procedure previste nella presente sezione è passibile di sanzione disciplinare secondo quanto indicato nella parte generale alla sezione "Sistema disciplinare".

PAGINA VUOTA

ALLEGATO 1: ELENCO DEI REATI “PRESUPPOSTO”

Si rimanda al documento specifico

ALLEGATO 1 - I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001