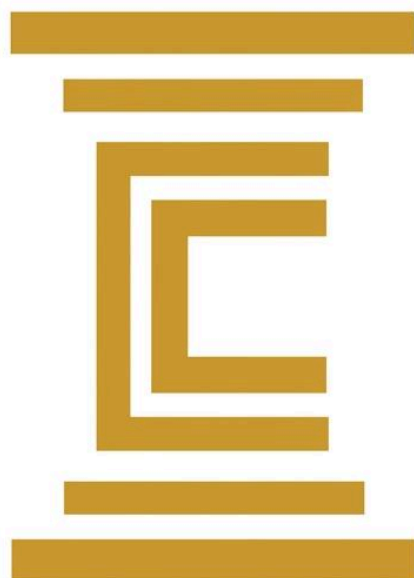




COMPRESA

COMPLIANCE & RESPONSABILITÀ
D'IMPRESA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001**

Parte Generale

Cronologia delle revisioni

N. versione	Data approvazione	Descrizione delle modifiche
1.0	02.03.2026	Adozione del Modello 231

SOMMARIO

1. COMP.R.ESA: attività e sistema di governance

2. Il Codice etico di Condotta

3. La responsabilità da reato degli enti: cenni normativi

- 3.1 Le sanzioni
- 3.2 L'esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- 3.3 Le fattispecie di reato presupposto
- 3.4 Le Linee Guida elaborate da Confindustria

4. Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- 4.1 Finalità, struttura e destinatari
- 4.2 Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231

5. Approccio metodologico

- 5.1 Premessa
- 5.2 Mappatura delle aree a rischio e dei controlli
- 5.3 Principi di controllo generali
- 5.4 Gestione delle risorse finanziarie

6. L'Organismo di Vigilanza

- 6.1 Compiti
- 6.2 I flussi informativi verso l'OdV
- 6.3 Reporting dell'OdV agli Organi Sociali
- 6.4 Rinvio

7. Whistleblowing

- 7.1 Quadro normativo di riferimento e principi generali
- 7.2 Gestione delle segnalazioni e rinvio alla Procedura Operativa (Allegato)
- 7.3 Rinvio al Sistema Disciplinare

8. Sistema Disciplinare

- 8.2 Il procedimento disciplinare
 - 8.2.1 Notizia di infrazione e segnalazione all'OdV
 - 8.2.2 Contestazione dell'addebito e avvio del procedimento
 - 8.2.3 Fase istruttoria e diritto di difesa
 - 8.2.4 Adozione del provvedimento sanzionatorio e termini di conclusione
 - 8.2.5 Comunicazione all'Organismo di Vigilanza
 - 8.2.6 Principi generale nell'applicazione delle sanzioni
 - 8.2.7 Registro

9. Formazione e diffusione del MOG

- 9.1 Formazione
- 9.2 Informazione

1. COMP.R.ESA: attività e sistema di governance

COMP.R.ESA S.T.A. S.r.l. (di seguito, in breve, “COMP.R.ESA” o “la Società”) ha per oggetto l'esercizio dell'attività professionale di avvocato e dell'attività di consulenza in materia legale e di assistenza nel contenzioso. La Società, inoltre, svolge attività di consulenza, due diligence di carattere legale e societario ed ogni altra attività o materia inerente alle competenze dei propri professionisti. Può anche svolgere attività tecniche meramente strutturali o complementari all'attività professionale, nonché fornire servizi accessori che ne consentano o ne facilitino il relativo esercizio.

COMP.R.ESA adotta un sistema di governance di tipo tradizionale (o classico), caratterizzato dalla presenza di due organi sociali fondamentali:

- l'Assemblea dei Soci, in qualità di organo deliberativo e di indirizzo strategico;
- l'Amministratore Unico, in qualità di organo amministrativo monocratico, investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, del controllo contabile nonché della relativa rappresentanza legale.

Ai fini del presente Modello, le funzioni, le responsabilità, i flussi informativi e i doveri di prevenzione dei reati fanno capo in via diretta all'Amministratore Unico, pro tempore in carica come risultante dal Registro delle Imprese.

Qualora l'Assemblea dei Soci dovesse in futuro deliberare una modifica della struttura dell'organo amministrativo — passando da un organo monocratico ad un organo collegiale (Consiglio di Amministrazione) — i riferimenti contenuti nel presente Modello all'Amministratore Unico si intenderanno automaticamente riferiti al Consiglio di Amministrazione, al Presidente e agli Amministratori Delegati nell'ambito delle rispettive deleghe conferite.

2. Il Codice etico di Condotta

COMP.R.ESA adotta un Codice etico e di Condotta (Codice Etico) quale componente fondante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nel convincimento che l'etica nello svolgimento della propria attività rappresenta la fondamentale condizione del successo dell'impresa. Il codice etico è periodicamente soggetto a verifica ed aggiornamento da parte dell'organo amministrativo.

Il codice etico è disponibile sul sito della Società (compresa.legal) ed è integralmente richiamato dal presente Modello 231, di cui costituisce parte integrante (allegato 1). Il rispetto del Codice Etico nell'espletamento delle proprie attribuzioni e responsabilità costituisce un dovere dei componenti degli organi sociali e dei prestatori di lavoro; deve essere, inoltre, garantito anche dai collaboratori esterni e dai terzi in rapporti d'affari con COMP.R.ESA. Le policy, le procedure, i regolamenti e le istruzioni operative sono volti ad assicurare che i valori del Codice Etico siano rispecchiati nei comportamenti della Società e di tutti i suoi destinatari. La violazione dei principi e delle regole di

condotta contenute nel Codice Etico comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare previsto dal presente Modello 231 (successivo paragrafo 8 "*Sistema Disciplinare*").

3. La responsabilità da reato degli enti: cenni normativi

Il Decreto Legislativo 231/2001, avente ad oggetto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati ed illeciti amministrativi commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Quanto al profilo soggettivo, innanzitutto si evidenzia l'esclusione dall'ambito applicativo della disciplina in oggetto delle seguenti categorie di enti:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Sul versante del legame tra la persona fisica autore del reato e l'ente, l'art. 5 d. lgs. 231/2001 indicata quali soggetti rilevanti:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente (Soggetti Apicali);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (Soggetti Sottoposti).

Sotto il profilo oggettivo, i requisiti dell'interesse e del vantaggio dell'ente sono autonomi e non sovrapponibili; in particolare:

- l'interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dell'ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice "ex ante", ponendosi nel momento in cui si svolge l'azione delittuosa;
- per vantaggio si intende quello effettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, ed ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata "ex post" sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

Il criterio dell'interesse del vantaggio è, inoltre, riferito esplicitamente dalla legge (art. 5, comma 1 d. lgs. 231/2001) al reato nella sua interezza, comprensivo di tutti i suoi elementi e, dunque, in questo caso, anche dell'evento naturalistico.

L'elemento dell'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato deve sussistere tanto in relazione ai reati dolosi quanto in relazione ai reati colposi previsti dal Decreto 231 (si pensi all'art. 25-septies, che ha esteso la responsabilità della società ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Per superare le questioni di incompatibilità del criterio in esame in relazione alle fattispecie colpose è stata adottata una linea interpretativa secondo cui il criterio dell'interesse andrebbe riferito, piuttosto che al reato nella sua interezza, alla condotta violativa di regole cautelari considerata in sé e per sé, cioè al fatto colposo deprivato del suo evento naturalistico (morte o lesione di un lavoratore dipendente). Sempre sul versante della prassi giurisprudenziale, in altri casi, i requisiti dell'interesse o vantaggio sono stati ritenuti del tutto compatibili con la struttura del reato colposo, dovendosi accertare, di volta in volta, se la condotta colposa che ha determinato l'evento naturalistico sia stata o meno causata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente. Anche per i reati colposi, infatti, il concetto d'interesse verrà necessariamente accertato non già in relazione a tutti gli elementi costitutivi della fattispecie, bensì con riguardo alla rispondenza o meno della condotta materiale rispetto alle finalità per le quali l'ente agisce. L'interesse o il vantaggio, infine, devono riguardare esclusivamente l'ente, il quale non risponderà del reato commesso dai soggetti in posizione apicale o sottoposti nel caso in cui questi abbiano *“nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

3.1 Le sanzioni

All'art. 9 d. lgs. 231/2001 sono previste le sanzioni che possono essere inflitte all'ente; potranno consistere in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di €258,00 ad un massimo di €1.549,00 e sono fissate dal giudice tenendo conto:

- a) della gravità del fatto;
- b) del grado di responsabilità dell'ente;
- c) dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze danno del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- d) delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Il Decreto 231 contempla, ai sensi dell'art. 12, comma 2, casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie valorizzando, da un lato, le condotte risarcitorie e riparatorie dell'ente (ossia l'aver risarcito integralmente il danno ed aver eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato), da

reputarsi anche quando l'ente si sia efficacemente attivato in tal senso e, dall'altro, l'eliminazione delle carenze organizzative che abbiano determinato il reato, mediante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli organizzativi.

In deroga al generale criterio di determinazione della sanzione pecuniaria per quote di cui agli articoli 10 e 11 del d.lgs. 231/2001, per i reati presupposto inerenti alla violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea previsti dal nuovo art. 25-octies.2 d.lgs. 231/2001 (introdotto dal d.lgs. 211/2025), la sanzione pecuniaria è applicata secondo criteri percentuali parametrati sul fatturato globale annuo realizzato dall'ente nell'esercizio precedente a quello di commissione dell'illecito. In particolare, le percentuali determinanti l'ammontare della sanzione sono diversamente fissate a seconda dell'ipotesi delittuosa commessa; nello specifico:

- sanzioni pecuniarie ordinarie (es. art. 275-bis e 275-quater c.p.): sanzione pecuniaria dall'1% al 5% del fatturato globale dell'ente nell'anno precedente la commissione del fatto;
- sanzioni per violazione degli obblighi informativi (art. 275-ter c.p.): sanzione pecuniaria dallo 0,5% all'1% del fatturato globale;
- criterio residuo (fatturato non determinabile): laddove il fatturato globale non sia determinabile o accertabile, si applica una sanzione fissa predeterminata compresa tra un minimo di 3 milioni di euro e un massimo di 40 milioni di euro (ridotta da 1 a 8 milioni di euro per le violazioni degli obblighi informativi).

Le sanzioni interdittive, invece, elencate al comma 2 dell'art. 9 d. lgs. 231/2001 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- il commissariamento (art. 15).

Questo tipo di sanzioni possono essere applicate nelle ipotesi gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Sottoposti quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Inoltre, si precisa che le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni salvo che per i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui all'art. 25, commi 2 e 3 d. lgs. 231/2001, per i quali la l. 3/2019 - "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del

reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici” - ha previsto un inasprimento della sanzione che, in caso di reato commesso da uno dei Soggetti Apicali, la durata non potrà essere inferiore a quattro anni e non superiore a sette mentre, se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto, non potrà essere inferiore a due anni e non superiore a quattro.

Al contempo, per evitare una eccessiva durata delle sanzioni interdittive applicate in via cautelare (art. 45 del Decreto 231), la nuova legge è intervenuta sul disposto dell'art. 51, specificando il limite massimo di durata delle misure cautelari nelle misure fisse di un anno per la misura cautelare disposta dal giudice e di un anno e quattro mesi per la durata della misura cautelare dopo la sentenza di condanna di primo grado.

Inoltre, ai sensi dell'art. 50, Decreto 231, le misure cautelari disposte nei confronti degli enti vanno revocate – anche d'ufficio – non soltanto quando risultino mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le condizioni di applicabilità di cui all'art. 45, ma anche quando ricorrano specifiche ipotesi previste dall'art. 17, Decreto 231, che disciplina la riparazione delle conseguenze del reato presupposto con finalità special preventiva.

In proposito, la l. n. 3/2019 ha introdotto un'altra novità riconoscendo spazio alla collaborazione processuale dell'ente e stabilendo, all'art. 25, comma 5 bis, Decreto 231, una sanzione interdittiva attenuata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sotto il profilo delle innovazioni normative apportate dal d. lgs. 211/2025, si rileva che la commissione dei reati di cui al nuovo art. 25 octies.2 d. lgs. 231/2001 comporta l'applicazione delle sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

3.2 L'esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'art. 6 del Decreto 231 prevede l'esonero della responsabilità dell'ente per reati commessi da soggetti in posizione apicale ove questo provi che:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (i.e. l'organismo di vigilanza);
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello esistente;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, invece, l'art. 7 del Decreto 231 condiziona l'esclusione della responsabilità dell'ente all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, il rispetto della legge e a prevenire situazioni a rischio reato.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il modello di organizzazione, gestione e controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, secondo l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, il modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere, ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in materia *whistleblowing*, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare di cui sopra.

3.3 Le fattispecie di reato presupposto

L'ambito applicativo del Decreto 231, alla data di approvazione del presente Modello 231, comprende i seguenti reati in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

- Art. 24

Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;

Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea;

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o dell'Unione Europea;

Frode informatica ai danni dello Stato o di enti pubblici;

Frode nelle pubbliche forniture;

- Art. 24-bis

Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico;

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso o programmi dannosi;

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (anche di pubblica utilità);

- Art. 24-ter

Associazione per delinquere (anche finalizzata al traffico di stupefacenti);

Associazione di tipo mafioso;

Scambio elettorale politico-mafioso;

- Art. 25

Concussione e Induzione indebita a dare o promettere utilità;

Corruzione (per l'esercizio della funzione, per atto contrario ai doveri d'ufficio, in atti giudiziari);

Istigazione alla corruzione;

Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);

Peculato e indebita destinazione di denaro/cose mobili (limitatamente agli interessi finanziari UE);

- Art. 25-bis

Falsificazione, spendita e introduzione nello Stato di monete contraffatte;

Falsificazione di valori di bollo e carte filigranate;

- Art. 25-bis.1

Contraffazione di marchi o brevetti e alterazione di segni distintivi;

Frode nell'esercizio del commercio e vendita di sostanze alimentari non genuine;

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni d'origine dei prodotti agroalimentari;

Fattispecie a tutela dei prodotti agroalimentari e del Made in Italy;

- Art. 25-ter

False comunicazioni sociali (bilancio falso in società quotate e non);

Impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili;

Operazioni in pregiudizio dei creditori e omessa comunicazione del conflitto d'interessi;

Corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);

- Art. 25-quater

Associazione e finanziamento di condotte con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico;

Detenzione o fabbricazione di materiale d'armamento o esplodente con finalità terroristiche;

- Art. 25-quater.1

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

- Art. 25-quinquies

Riduzione o mantenimento in schiavitù e Tratta di persone;

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Caporalato - art. 603-bis c.p.);

Pornografia minorile, prostituzione minorile e adescamento di minorenni;

- Art. 25-sexies

Abuso di informazioni privilegiate (Insider Trading);

Manipolazione del mercato (Aggiotaggio finanziario);

- Art. 25-septies

Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

- Art. 25-octies

Ricettazione (art. 648 c.p.);

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);

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

Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.);

- Art. 25-octies.1

Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito/pagamento o gateway;

Trasferimento fraudolento di valori;

- Art. 25-octies.2

Violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (embargo, sanzioni commerciali, congelamento beni);

- Art. 25-novies

Messa a disposizione abusiva di opere protette dal diritto d'autore, pirateria software e audiovisiva;

- Art. 25-decies

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

- Art. 25-undecies

Inquinamento ambientale e disastro ambientale;

Traffico illecito e gestione abusiva di rifiuti;

Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;

Scarichi idrici non autorizzati, emissioni in atmosfera improprie e commercio/abuso di sostanze ozono-lesive o gas serra;

- Art. 25-duodecies

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (sfruttamento di manodopera clandestina e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina);

- Art. 25-terdecies

Propaganda, istigazione o incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;

- Art. 25-quaterdecies

Frode in competizioni sportive;

Esercizio abusivo di gioco o di scommessa e gioco d'azzardo illecito;

- Art. 25-quinquiesdecies

Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;

Dichiarazione infedele o omessa (compiute nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri UE);

Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;

Occultamento o distruzione di documenti contabili;

Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;

- Art. 25-sexiesdecies

Illeciti doganali, contrabbando e violazioni del TULD (Testo Unico Leggi Doganali);

- Art. 25-septiesdecies

Furto, ricettazione, contraffazione, illecito alienamento e appropriazione indebita di beni culturali;

- Art. 25-duodevices

Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;

Contraffazione di opere d'arte o beni culturali;

- Art. 25-undevices

Uccisione di animali;

Maltrattamento di animali;

Spettacoli o manifestazioni vietati con sevizie o strazio;

Combattimenti tra animali;

Uccisione o danneggiamento di animali altrui.

La responsabilità dell'ente non scaturisce, dunque, dalla commissione da parte dei soggetti appena individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alla commissione di uno dei reati-presupposto di cui sopra. Ogni eventuale imputazione all'ente di responsabilità derivanti dalla commissione di una o più delle fattispecie di reato non vale ad escludere quella personale di chi ha posto in essere la condotta.

3.4 Le Linee Guida elaborate da Confindustria

L'art. 6, comma 3, Decreto 231 statuisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”, originariamente riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione. Nel tempo le Linee Guida di Confindustria sono state più volte oggetto di aggiornamento, al fine di adeguarsi alle intervenute modifiche normative e/o agli intercorsi orientamenti giurisprudenziali, nonché alle prassi applicative nel frattempo intervenute.

Il presente Modello 231 recepisce le indicazioni contenute nell'ultimo aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria avendo riguardo, tra l'altro, alla struttura del modello, alle modalità di valutazione del rischio di commissione del reato e alle componenti del Sistema di Controllo Interno.

4. Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

4.1 Finalità, struttura e destinatari

Il presente Modello 231, adottato dall'organo amministrativo con delibera del 02.03.2026 si propone le seguenti finalità:

- prevenire e ragionevolmente limitare i rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo ad eventuali condotte illecite che possono comportare una responsabilità della Società e l'irrogazione di sanzioni nei confronti della stessa;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza che l'eventuale commissione di comportamenti illeciti può comportare l'applicazione di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- confermare l'impegno della Società nel contrastare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a porsi in contrasto con le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società si attiene;
- sensibilizzare i dipendenti della Società e i Soggetti Terzi, affinché nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti conformi al Modello 231, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

Il Modello 231 si compone delle seguenti parti:

- la Parte Generale, che descrive la Società e il sistema di governance, richiama il Codice Etico e riporta i contenuti e gli impatti del Decreto 231, le caratteristiche generali del Modello 231, le sue modalità di adozione, aggiornamento e applicazione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare, nonché le attività di formazione e informazione;
- la Parte Speciale, che descrive nel dettaglio, con riferimento agli specifici Processi Sensibili e alle tipologie di reato ad essi associabili, la mappa delle Attività Sensibili, nonché il sistema dei controlli posti a presidio e tutela di tali attività;
- allegati, che comprendono: a) Codice Etico e di Condotta (allegato 1); b) Procedura di *whistleblowing* (allegato 2); c) Associazione processi-procedure-responsabilità (allegato 3); matrice per famiglia di reato presupposto ciascun processo con i soggetti coinvolti e le relative responsabilità (secondo la matrice RACI); d) Annesso tecnico normativo (allegato 4) che contiene il dettaglio di tutti i reati previsti dal Decreto 231.

Il presente Modello si applica a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per il raggiungimento degli obiettivi della Società o agiscono in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

In particolare, Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti e si applicano indistintamente a:

- 1) Amministratore Unico, componenti degli organi di controllo e soggetti dotati di poteri di rappresentanza, gestione o direzione della Società;
- 2) dipendenti e collaboratori di ogni ordine, grado e tipologia contrattuale;
- 3) consulenti, agenti, fornitori, partner commerciali e qualunque terzo che operi nell'interesse o a vantaggio della Società nei limiti del rapporto negoziale instaurato.

L'efficacia del presente Modello nei confronti dei Terzi Destinatari (fornitori, consulenti, partner, ecc.) è subordinata alla sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali 231 (o di presa visione ed accettazione del Codice Etico e del Modello), la cui violazione o mancata accettazione comporta la risoluzione di diritto del contratto ed il risarcimento degli eventuali danni subiti dalla Società.

4.2 Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231

La Parte Generale, la Parte Speciale del Modello 231 ed il Codice Etico sono adottati con delibera dell'organo amministrativo. Il Modello 231 è uno strumento dinamico, che incide sull'operatività aziendale e che a sua volta deve essere verificato e aggiornato alla luce dei riscontri applicativi, così come dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e delle eventuali modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale. L'Organismo di Vigilanza cura l'aggiornamento del Modello 231 sottoponendo all'organo amministrativo le modifiche e/o integrazioni che si rendano necessari alla luce delle variazioni normative, organizzative o all'esito della concreta attuazione del Modello stesso.

5. Approccio metodologico

5.1 Premessa

Il Modello 231 si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di processi, procedure e attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto 231.

Con particolare riferimento all'attività di controllo per ciascun processo/attività a rischio la Società ha previsto:

- Standard di Controllo Generali ovvero applicabili indipendentemente dal processo e/o dall'attività a rischio (Segregazione di compiti ruoli e responsabilità, tracciabilità delle attività e dei controlli, definizione di adeguati ruoli e responsabilità di processo, regolamentazione delle attività mediante norme aziendali);
- Standard di Controllo Specifici ovvero specificatamente definiti per la gestione dei singoli Processi/Attività Sensibili;
- Standard di Controllo Trasversali ovvero definiti per il governo di altre tematiche di compliance rilevanti, ma aventi una ricaduta in termini di rafforzamento in termini di presidio dei Processi/Attività Sensibili.

Rispetto alle tipologie di illecito previste dal Decreto 231 per le quali, all'esito dell'attività di Risk Assessment, il rischio di commissione nell'ambito dell'operatività di COMP.R.ESA è stato valutato come estremamente improbabile, la Società ha ritenuto comunque adeguati i presidi posti dai principi del Codice Etico, nonché dalle procedure vigenti.

Inoltre, COMP.R.ESA monitorerà, al fine di darne adeguata evidenza, le indicazioni desumibili dalla prassi applicativa, nonché l'aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria in materia, anche al fine di implementare e/o adeguare le proprie procedure interne in materia.

5.2 Mappatura delle aree a rischio e dei controlli

L'art. 6, comma 2, lett. a) d. lgs. 231/2001 dispone che il Modello deve prevedere un meccanismo volto ad *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*.

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio teorico di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione.

Da questa analisi scaturisce una mappatura delle aree a rischio e dei controlli (Mappatura). La Mappatura costituisce il presupposto fondamentale del Modello 231, determinando l'ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi ed è pertanto oggetto di valutazione periodica e di costante aggiornamento, anche su impulso dell'OdV, oltre che di revisione ogni qual volta si verifichino modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (per esempio costituzione/modifica di unità organizzative, avvio/modifica di attività), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (per esempio, introduzione di nuove fattispecie di Reati 231).

Il percorso per l'adozione del presente Modello ha seguito le seguenti fasi:

1) Risk Assessment

Nell'ambito del Risk Assessment COMP.R.ESA ha condotto le seguenti attività: identificazione dei soggetti che svolgono i ruoli chiave nell'ambito delle attività della Società in base a funzioni e responsabilità; rilevazione delle attività a rischio di commissione reati 231 (Attività Sensibili); individuazione dei Processi Sensibili e dei relativi standard di controllo che devono essere rispettati; valutazione del livello di rischio inerente delle attività; condivisione con i soggetti intervistati dalle risultanze di questa fase.

La valutazione del livello di rischio di commissione di Reati 231 è stata effettuata considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza dell'attività;
- rischio di commissione reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, di commissione di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

2) Gap Analysis

A valle del Risk Assessment, COMP.R.ESA ha condotto l'analisi del sistema di controllo esistente ed ha effettuato la valutazione di Gap Analysis, ossia la rilevazione delle differenze tra presidi di controllo esistenti e i processi definiti al fine di adeguare il Sistema di Controllo Interno agli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per prevenire la commissione dei Reati 231.

A chiusura della Gap Analysis viene effettuata la valutazione del livello di rischio residuo di commissione del reato considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto più sopra riportato e il livello di adeguatezza degli standard di controllo esistenti.

5.3 Principi di controllo generali

La Società adotta i seguenti principi di controllo generali, il cui rispetto deve essere assicurato dalle procedure aziendali:

- tracciabilità, per cui COMP.R.ESA intende assicurare che, specialmente nelle attività risultate maggiormente a rischio, sussista un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli. A tal fine, è previsto che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa.
- segregazione dei ruoli, che si attua assegnando a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo.
- documentabilità dei controlli effettuati, per garantire che la Società possa procedere ad attività di self assessment, indagini a campione ecc.
- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività.

5.4 Gestione delle risorse finanziarie

In attuazione di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 231/2001, la Società adotta un sistema di gestione e controllo delle risorse finanziarie informato ai principi di tracciabilità, segregazione dei compiti, autorizzazione ed evidenza documentale, volti a prevenire la formazione di fondi riserva non registrati o la movimentazione di flussi monetari idonei a finanziare la commissione di illeciti.

La gestione dei flussi finanziari della Società deve conformarsi inderogabilmente ai seguenti presidi:

- Segregazione delle funzioni: il processo di richiesta, autorizzazione, esecuzione e rendicontazione dell'incasso o del pagamento deve coinvolgere soggetti distinti e indipendenti. In nessun caso a un unico soggetto può essere attribuito il potere illimitato ed autonomo di disporre di risorse finanziarie.
- Tracciabilità e trasparenza: ogni operazione d'incasso o pagamento deve essere adeguatamente documentata, archiviata e ricostruibile in ogni sua fase. I pagamenti devono avvenire prioritariamente tramite strumenti bancari o finanziari tracciabili (bonifici, carte aziendali, assegni non trasferibili) con espressa esclusione dell'uso del contante, salvo piccolissime spese di cassa appositamente regolamentate e rendicontate.
- Limiti di spesa e poteri di firma: l'impiego delle risorse finanziarie è vincolato ai poteri di firma, alle procure e alle deleghe di spesa formali vigenti, che definiscono per ciascun ruolo soglie specifiche di valore ed eventuale firma congiunta per le operazioni sopra-soglia.

6. L'Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231 all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'ente, l'istituzione di un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è affidato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento.

In assenza di indicazioni specifiche nel Decreto 231 circa la composizione dell'organismo di vigilanza, i relativi requisiti sono stati individuati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalle Linee Guida di Confindustria e possono essere così identificati:

- Professionalità: il complesso di competenze di cui l'organismo di vigilanza deve essere dotato per poter svolgere efficacemente la propria attività, consistente in specifiche conoscenze in ambito giuridico, economico, delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- Autonomia ed Indipendenza: la libertà di iniziativa e l'assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento che provenga dall'interno o dall'esterno dell'ente, avendo anche riguardo alla disponibilità delle risorse necessarie all'effettivo ed efficace svolgimento dell'incarico;
- Onorabilità: l'assenza di circostanze che possano minare o condizionare l'integrità dei membri dell'organismo di vigilanza compromettendone l'indipendenza e affidabilità;
- Continuità di azione: la costante e continuativa attività di controllo e verifica sull'attuazione del Modello 231 in modo da garantirne la reale efficacia.

6.1 *Compiti*

L'OdV svolge sul piano generale i seguenti compiti:

- vigila sull'effettività del Modello 231 e sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello 231, anche attraverso verifiche in merito alle forme e alle modalità di svolgimento delle attività formative;
- verifica nel tempo l'adeguatezza del Modello 231, valutando la concreta idoneità a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231 e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- monitora e promuove l'aggiornamento del Modello 231, al fine di adeguarlo al quadro normativo di riferimento, alle modifiche della struttura organizzativa aziendale e ogni qual volta lo ritenga comunque opportuno, soprattutto là dove a seguito dell'attività di vigilanza si siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- trasmette alle funzioni preposte gli esiti dell'istruttoria svolta relativamente alla inosservanza o infrazione del Modello 231 per l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari ai sensi del successivo paragrafo 8 "Sistema Disciplinare";
- verifica l'effettiva attuazione del Modello 231, in particolare attraverso la programmazione di un piano di controlli, nonché lo svolgimento di verifiche a sorpresa.

L'OdV garantisce la tracciabilità e la conservazione della documentazione prodotta e acquisita nell'ambito dell'espletamento dei propri compiti (verbali, relazioni, informative, report, flussi informativi, etc.) secondo le modalità previste nel citato regolamento interno.

6.2 I flussi informativi verso l'OdV

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 richiede la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento necessario per garantire da parte dell'OdV l'attività di vigilanza sull'efficacia ed adeguatezza nonché sull'osservanza del Modello 231 e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi della commissione di un reato.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'OdV da parte dei Destinatari del Modello 231 le informazioni concernenti:

- ogni violazione, anche potenziale, del Modello 231 e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto 231;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine nei confronti dei Destinatari per i Reati 231, nonché provvedimento e/o notizie provenienti da altre Autorità che possano assumere rilievo a tal fine;
- eventi e atti da cui emerga il rischio di lesioni all'integrità dei lavoratori e ogni altro aspetto in tema di misure antinfortunistiche e di salute e igiene sul lavoro nonché in materia ambientale potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

6.3 Reporting dell'OdV agli Organi Sociali

L'OdV riferisce all'organo amministrativo in merito all'esito delle attività di vigilanza svolte, con particolare riferimento al monitoraggio dell'attuazione del Modello 231 ed alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

6.4 Rinvio

Per la regolamentazione circa la nomina, la composizione, la durata dell'incarico, le cause di ineleggibilità, le cause di revoca del mandato, lo svolgimento dei compiti, le riunioni, i presidi e le verifiche volte ad assicurare i requisiti richiesti per ricoprire l'incarico, la concreta gestione ed attuazione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e l'assegnazione allo stesso di risorse finanziarie per l'espletamento dei propri incarichi, si rinvia allo statuto e al regolamento interno dell'Organismo medesimo.

7. Whistleblowing

7.1 Quadro normativo di riferimento e principi generali

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di recepimento della Direttiva UE 2019/1937) e dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, la Società ha adottato un idoneo ed efficace Sistema di Whistleblowing.

Tale sistema è strutturato per consentire ai soggetti interni ed esterni alla Società (Destinatari del Modello, dipendenti, amministratori, collaboratori, fornitori e partner commerciali) di segnalare, a tutela dell'integrità dell'ente, eventuali violazioni del presente Modello 231, del Codice Etico o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il sistema garantisce i seguenti principi fondamentali:

- riservatezza: tutela rigorosa della riservatezza dell'identità del segnalante, del soggetto segnalato e delle persone menzionate, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- divieto di ritorsione: divieto assoluto di porre in essere qualsiasi atto ritorsivo, discriminatorio o penalizzante, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- tutela del segnalato: garanzia di adeguate tutele e garanzie difensive per il soggetto segnalato, fermo restando il divieto di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino manifestamente infondate.

7.2 Gestione delle segnalazioni e rinvio alla Procedura Operativa (Allegato)

Per garantire la massima efficacia, indipendenza e terzietà nel recepimento ed esame delle segnalazioni, la Società ha individuato un gestore autonomo delle segnalazioni.

La disciplina di dettaglio riguardante il funzionamento operativo del sistema, l'uso degli strumenti tecnici e l'iter di gestione delle segnalazioni è contenuta nell'apposita "Procedura Whistleblowing e Gestione delle Segnalazioni", approvata dall'Organo Amministrativo ed allegata al presente Modello (cfr. Allegato 5), della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

In particolare, il sopra citato Allegato 5 disciplina nel dettaglio:

- i canali interni di segnalazione stabiliti, tra cui l'impiego di una piattaforma informatica crittografata conforme agli standard di sicurezza e privacy (GDPR), che consente l'invio di segnalazioni in forma scritta o vocale, garantendo l'anonimato e la riservatezza;
- le modalità tecniche di accesso ed utilizzo della piattaforma da parte dei segnalanti;
- l'iter procedurale di gestione della segnalazione, compresi i termini tassativi per l'invio dell'avviso di ricevimento (entro 7 giorni) e per il riscontro sul seguito dato alla segnalazione (entro 3 mesi);
- i casi e le condizioni per il ricorso al canale di segnalazione esterna (ANAC) o alla divulgazione pubblica, nei limiti previsti dal D.Lgs. 24/2023;
- le misure a tutela della protezione dei dati personali e i diritti degli interessati.

7.3 Rinvio al Sistema Disciplinare

La violazione delle tutele previste in materia di Whistleblowing – ed in particolare l'effettuazione di atti ritorsivi, l'ostacolo (o il tentativo di ostacolo) all'invio delle segnalazioni, la violazione dell'obbligo di riservatezza, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate – costituisce illecito disciplinare ed è sanzionata in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio della Società di cui al successivo capitolo 8 del presente Modello.

8. Sistema Disciplinare

Ai fini dell'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto 231 richiede la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare (art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231).

Il Sistema Disciplinare adottato da COMP.R.ESA è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e regole comportamentali indicate nel Modello 231 stesso nonché nelle procedure ad esso relative, compresa la Procedura Whistleblowing.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore (sia egli subordinato, in posizione apicale o collaboratore) integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura.

Il Sistema Disciplinare è adottato dalla Società in coerenza con i seguenti principi:

- specificità ed autonomia: il Sistema Disciplinare adottato da COMP.R.ESA è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Il Sistema Disciplinare è, pertanto, autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, essendo la Società chiamata a sanzionare la violazione del Modello 231 indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio;
- compatibilità: il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;
- idoneità: il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del Decreto 231;
- proporzionalità: la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua di due criteri: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il Sistema Disciplinare deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello 231 è richiesto nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, anche coordinati e continuativi e/o etero organizzati e di lavoro subordinato, ferma restando per questi ultimi la applicazione della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 - c.d. "Statuto dei Lavoratori" e CCNL applicabile).

All'Organismo di Vigilanza compete il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare. Il procedimento disciplinare è avviato su impulso dell'OdV o, in generale, a seguito di comunicazioni all'organo amministrativo di inosservanze e/o possibili infrazioni del Modello 231. L'istruttoria di accertamento viene condotta dall'organo amministrativo con l'OdV in funzione consultiva; è in ogni caso previsto che venga fornita all'OdV un'informazione preventiva in merito all'eventuale proposta di archiviazione di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231, affinché esprima se del caso

il proprio parere; il parere dell'OdV dovrà pervenire entro i tempi previsti per la conclusione del procedimento disciplinare.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e Soggetti Terzi in violazione del Modello 231.

8.2 Il procedimento disciplinare

8.2.1 Notizia di infrazione e segnalazione all'OdV

Chiunque (Dirigente, Responsabile di funzione, dipendente o componente degli Organi Sociali) venga a conoscenza di una potenziale violazione del Modello, del Codice Etico o delle relative procedure operative è tenuto a darne immediata comunicazione scritta all'Organismo di Vigilanza (OdV) e alla funzione Risorse Umane / Organo Amministrativo.

L'OdV, ricevuta la notizia di infrazione (anche mediante il canale di Whistleblowing), provvede ad effettuare i primi accertamenti sommi ed informali ed individua se vi siano i presupposti di sussistenza della violazione 231.

Laddove l'OdV ritenga la notizia non manifestamente infondata, ne dà tempestiva comunicazione scritta all'Organo Competente alla gestione del procedimento disciplinare.

8.2.2 Contestazione dell'addebito e avvio del procedimento

L'organo amministrativo, ricevuta la segnalazione dall'OdV o a seguito di autonomo rilievo, provvede a formulare la contestazione formale dell'addebito al soggetto interessato.

La contestazione deve essere effettuata per iscritto (a mezzo raccomandata A/R, PEC o consegna a mani con ricevuta di ritorno) entro e non oltre 30 giorni dalla data in cui l'Autorità Disciplinare o l'OdV ha avuto piena ed esauriente conoscenza del fatto.

La contestazione deve contenere:

- l'indicazione chiara, precisa e circostanziata dei fatti addebitati e delle norme del Modello, del Codice Etico o delle procedure aziendali che si assumono violate;
- l'indicazione del termine per la presentazione delle controdeduzioni difensive;
- per i lavoratori dipendenti, l'espresso richiamo alla garanzia prevista dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicabile.

8.2.3 Fase istruttoria e diritto di difesa

Dal momento del ricevimento della contestazione, il soggetto interessato dispone di un termine di cinque giorni lavorativi (ovvero il maggior termine stabilito dal CCNL o dalla legge) per presentare le proprie giustificazioni o controdeduzioni scritte.

Su espressa richiesta del destinatario della contestazione, da formularsi entro il medesimo termine, la Società concede l'audizione verbale del medesimo, che potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, o da un legale di fiducia.

Durante la fase istruttoria, l'organo amministrativo può effettuare – anche d'ufficio o su richiesta dell'OdV – ulteriori accertamenti, audizioni o acquisizioni documentali utili alla ricostruzione della verità materiale.

L'OdV ha facoltà di assistere alle audizioni e di essere informato sullo stato e sugli esiti dell'istruttoria.

8.2.4 Adozione del provvedimento sanzionatorio e termini di conclusione

Esaminate le giustificazioni fornite dal soggetto interessato (ovvero decorso infruttuosamente il termine assegnato senza che siano state presentate difese), l'organo amministrativo assume la decisione finale.

Nel caso in cui la violazione sia accertata, la sanzione viene irrogata con provvedimento motivato scritto, commisurato alla gravità del fatto, alla mansione svolta, all'eventuale recidiva e al grado di dolo o colpa.

Il provvedimento disciplinare deve essere comunicato al destinatario per iscritto entro e non oltre 30 giorni dalla data di presentazione delle giustificazioni o dalla data dell'audizione (o comunque nei termini definiti dal CCNL applicabile). Qualora la Società non provveda alla comunicazione entro tale termine, le giustificazioni si intendono accolte.

L'intero procedimento disciplinare deve concludersi inderogabilmente entro il termine massimo di 90 giorni dalla contestazione iniziale dell'addebito, fatti salvi i casi di sospensione motivata dell'istruttoria aziendale necessari per complessi accertamenti.

8.2.5 Comunicazione all'Organismo di Vigilanza

Tutti i provvedimenti disciplinari adottati a carico dei destinatari del Modello (inclusi i decreti di archiviazione per assenza di addebito o non luogo a procedere) devono essere comunicati per iscritto all'Organismo di Vigilanza a cura dell'Autorità Disciplinare Competente entro 5 giorni lavorativi dall'emissione o dalla notifica al destinatario.

8.2.6 Principi generale nell'applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziata dal soggetto, tenuto altresì conto della prevedibilità dell'evento;

- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno e/o del grado di pericolo arrecato a COMP.R.ESA con riferimento all'applicazione delle sanzioni previste dal d. lgs n. 231 del 2001 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto autore della violazione;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento e/o all'omissione tenuta dal soggetto Destinatario del Modello autore della violazione e ad eventuali precedenti disciplinari;
- eventuale concorso e di responsabilità con altri lavoratori o Terzi in genere che abbiano contribuito a determinare la violazione.

Si precisa che, nell'ambito del procedimento disciplinare, laddove la violazione sia correlata ad una segnalazione ricevuta secondo i canali preposti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata. In particolare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

8.2.7 Registro

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una violazione ai sensi del precedente paragrafo 2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati, salvo diversa decisione dell'Organo Amministrativo.

9. Formazione e diffusione del MOG

9.1 Formazione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati da COMP.R.ESA.

I requisiti che lo strumento della formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguata alla posizione ricoperta e al livello di inquadramento dei soggetti all'interno dell'organizzazione (Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti, neo-assunti, impiegati, dirigenti, ecc.);

- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda ed al profilo di rischio Reato 231 associato;
- la periodicità dell'attività di formazione deve avvenire in funzione degli aggiornamenti normativi a cui il Decreto 231 è soggetto e alla rilevanza dei cambiamenti organizzativi che la società adotta;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

9.2 Informazione

In linea con quanto disposto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società promuove un'adeguata diffusione del presente Modello 231, al fine di assicurarne la piena conoscenza da parte dei Destinatari. In particolare, si prevede che la comunicazione sia:

- effettuata mediante canali di comunicazione appropriati e facilmente accessibili sia dai dipendenti che dai Soggetti Terzi, quali il portale intranet e il sito internet della Società;
- differenziata in termini di contenuto in rapporto ai diversi Destinatari e tempestiva ai fini di consentirne l'aggiornamento.

COMP.R.ESA attua azioni di sensibilizzazione sull'etica d'impresa rispetto ai Soggetti Terzi nell'ambito dei rapporti d'affari con la Società, attraverso l'adozione di apposite clausole contrattuali che prevedono l'impegno esplicito di tali soggetti ad operare nel rispetto del Decreto 231 e a tenere un comportamento conforme ai principi e alle regole etico-comportamentali contenuti nel Modello 231, pena, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. Infine, la Società comunica periodicamente agli Stakeholder le informazioni relative alla gestione delle tematiche di responsabilità d'impresa attraverso il report sulla responsabilità sociale.