

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

## PARTE GENERALE

Approvato con delibera del C.d.A. del 07/07/2020



	<b>Verifica</b>	<b>Approvazione</b>
<b>Funzione</b>	RSG	DG
<b>Nome</b>	Delilah Valier	Matteo Silvestri
<b>Firma</b>		
<b>Data</b>	07/07/2020	07/07/2020

CODICE DOCUMENTO	REVISIONE	PAGINE
<b>MOGC231</b>	<b>07</b>	<b>1 di 36</b>

# **INDICE**

<b>INDICE</b> .....	<b>2</b>
<b>STORIA REVISIONI</b> .....	<b>3</b>
<b>1. STORIA E DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ</b> .....	<b>5</b>
<b>2. PREMESSA</b> .....	<b>7</b>
<b>3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</b> .....	<b>10</b>
3.1. Introduzione .....	10
3.2. Modalità di imputazione della responsabilità: i soggetti coinvolti... 10	
3.3. I reati da catalogo.....	11
3.4. Sanzioni.....	12
3.5. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello.....	14
<b>4. IL MODELLO DI COMAPP S.R.L.</b> .....	<b>17</b>
4.1. Approvazione e recepimento del Modello di ComApp S.r.l.....	17
4.2. Modifiche ed integrazioni del Modello .....	17
4.3. Attuazione del Modello e principi generali di controllo.....	18
4.4. Normativa nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro.....	19
4.5. L'Organismo di Vigilanza: parte generale .....	20
4.6. Dotazione di risorse finanziarie all'OdV .....	24
4.7. L'OdV: nomina e certificazione dei requisiti richiesti .....	25
4.8. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza .....	27
4.9. Il sistema di "Whistleblowing" .....	30
4.10. Segnalazioni whistleblowing .....	31
4.11. Attività di relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza .....	32
4.12. Raccolta e conservazione delle informazioni .....	33
4.13. Formazione ed informazione del personale .....	34

## 4.14. Selezione di collaboratori esterni e partner - outsourcer ..... 36

**STORIA REVISIONI**

REV.	DATA	MOTIVO	PAGINE MODIFICATE
01	29/05/2014	Nascita	//
02	06/10/2014	Revisione completa	Tutte
03	12/02/2015	Aggiornamento	1, 2, 3, 7, 11, 42, Cap. 5
04	01/04/2016	Aggiornamento assetto societario	Tutte
05	01/03/2018	Aggiornamento normativa	Tutte
06	18/06/2019	Aggiornamento normativa	Tutte
07	07/07/2020	Revisione generale	Tutte

**ALLEGATI**

- A) Codice Etico**
- B) Mappa delle Attività a Rischio Reato**
- C) Protocolli**
- D) Sistema Disciplinare**
- E) Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto**

Ad essi si aggiungono gli allegati ai numeri:

- 1) Organigramma Societario**
- 2) Delibere di approvazione del Modello, di nomina dell'OdV e di nomina del Datore di Lavoro**
- 3) Firme di presa visione / avvenuta ricezione del Modello e allegati**
- 4) Registro delle violazioni al Sistema preventivo**
- 5) Dotazione di risorse finanziarie all'Organismo di Vigilanza**
- 6) Matrice Responsabilità e Mappa dei Processi**
- 7) Moduli**
- 8) Scheda di evidenza flussi informativi episodici**
- 9) Scadenziario flussi informativi periodici**
- 10) Documento di Valutazione dei Rischi**
- 11) Piano Sanitario aziendale**
- 12) Piano di formazione in materia di sicurezza e Registro delle presenze**
- 13) Piano di formazione in materia di Decreto e Modello**
- 14) Regolamento dell'OdV Monocratico**

Per verificare il corretto numero della revisione di ogni documento allegato, fare riferimento alla Mappa dei documenti in vigore presente nel sistema aziendale.

# **1. STORIA E DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ**

Ragione sociale:	ComApp S.r.l.
Capitale sociale:	€ 120.000,00
Sede legale:	20151 – MILANO, Via Giacomo Quarenghi, n. 27
Numero R.E.A.:	MI – 1924968
C.F.:	06948680969
Partita I.V.A.:	06948680969

**COMAPP S.r.l.** (di seguito, anche “**COMAPP**” o la “**Società**”) nasce il 4 marzo 2010 in Milano ed è iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese di Milano dal 10 marzo 2010.

La Società nasce a seguito di uno *spin-off* della divisione interna di *system integration* della Delco S.p.A., mantenendo inizialmente un legame societario ed organizzativo molto stretto con questa ed ereditandone le competenze “storiche” in un’ottica propositiva ancora più dinamica, conservando però, e migliorandone, i caratteri distintivi di competenza, affidabilità, professionalità e attenzione al Cliente.

Nel novembre del 2011 COMAPP si configura come organizzazione autonoma che, attraverso un modello aziendale strutturato, può andare direttamente sul mercato e rispondere con efficacia e flessibilità alle sue richieste.

La Società ha per oggetto sociale le seguenti attività:

- servizi legati alla progettazione, allo sviluppo e alla *delivery* di soluzioni di comunicazione e di integrazione ICT così come di sistemi ad essi accessori;

- servizi di manutenzione correttiva ed evolutiva su sistemi di comunicazione e sulle applicazioni ad esse correlate;
- servizi connessi allo sviluppo in ambito tecnologico.

In data 14 ottobre 2015 la società ha nominato alcuni nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione dopo l'acquisizione della maggioranza delle quote sociali da parte della società **Present S.p.A.**, trasferendosi sotto la direzione e coordinamento della stessa.

COMAPP alla data del Giugno 2020, impiega personale dipendente (in varie forme contrattuali) pari a circa 36 unità.

A livello strutturale, COMAPP ha adottato il sistema di gestione tradizionale con un Consiglio di Amministrazione e un Organo di Controllo esterno che esegue il controllo contabile.

Si evidenzia, infine, che la Società è in possesso delle seguenti certificazioni di gruppo, nell'ambito de:

- **ISO 9001:2015** (Sistemi di Gestione per la Qualità);
- **ISO 14001:2015** (Sistema di Gestione Ambientale);
- **OHSAS 18001:2007** (Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro);
- **ISO 27001:2013** (Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni).

Il rapporto tra il Sistema di Gestione e il Presente Modello rappresenta un elemento portante del Sistema 231 e verrà specificato meglio in seguito.

## **2. PREMESSA**

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al 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”, allo scopo di istituire formalmente un’efficace ed agile struttura composta da regole, procedure e norme comportamentali che disciplinano l’organizzazione e la gestione di COMAPP.

Tale insieme di regole, di procedure e di norme comportamentali ed etiche costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.

Il Modello è stato elaborato sulla scorta delle norme di legge (artt. 6 e 7 del Decreto), tenendo presente le Linee Guida dettate da Confindustria (e aggiornate in data Marzo 2014) e Assolombarda e non trascurando le preziose indicazioni provenienti dalla dottrina, nonché dalla prassi giurisprudenziale.

I principi e le disposizioni del presente documento trovano applicazione nei confronti degli amministratori, dei soci, dei dipendenti ed infine di chiunque operi per conto della Società in virtù di un rapporto di natura contrattuale, di qualsivoglia tipologia, eventualmente anche temporaneo, nei limiti del proprio compito e delle responsabilità ad esso connesse.

L’adeguamento del sistema organizzativo e gestionale alle esigenze delineate dal Decreto Legislativo n. 231/2001 è stato coordinato, di volta in volta, dalla Direzione aziendale di ComApp S.r.l. e dalla funzione addetta al

Sistema di Gestione con l'assistenza di professionisti esterni, esperti nei diversi settori interessati dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'attività del gruppo di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001. Per giungere a tale risultato i professionisti esterni hanno analizzato la struttura organizzativa e societaria della Società, previa acquisizione della relativa documentazione (a titolo esemplificativo: statuto, bilanci, verbali degli organi societari, documentazione del Sistema di Gestione, ecc.). Hanno, inoltre, incontrato in più occasioni presso la sede operativa della Società il Responsabile interno di progetto, l'allora Vicepresidente del C.d.A., nonché tutti coloro che non agiscono in qualità di meri esecutori delle decisioni prese dall'organo amministrativo (i recap delle interviste tenute sono archiviati dall'OdV);
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti ed, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati, si veda punto precedente);
- nell'individuazione delle procedure comportamentali e dei protocolli esistenti - siano essi formalizzati o meno - in riferimento alle sole aree individuate come "a rischio reato";
- nella definizione di *standard* di comportamento e di controllo per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione dei soggetti incaricati di vigilare sulla concreta



applicazione del presente Modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure OdV) con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;

- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

## **3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

### **3.1. Introduzione**

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto per la prima volta nel nostro Paese una forma di responsabilità definita amministrativa, ma ritenuta da molti penale, dei soggetti collettivi per la commissione di certi reati (espressamente previsti nella parte speciale del Decreto), posti in essere da soggetti apicali o dipendenti/collaboratori **a vantaggio o nell'interesse dell'ente stesso.**

Il criterio dell'interesse presuppone che l'autore agisca con l'intento di favorire l'Ente, anche solo parzialmente o indirettamente, mentre il criterio del vantaggio trova riscontro in un potenziale o effettivo risultato favorevole derivante dalla commissione del reato.

In particolare, in merito alla sussistenza del requisito oggettivo di interesse o vantaggio, la Suprema Corte ha precisato che i termini “*interesse*” e “*vantaggio*” vanno intesi separatamente. Alla luce di questo criterio, l'Ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio esclusivo dell'autore del reato o di soggetti terzi.

### **3.2. Modalità di imputazione della responsabilità: i soggetti coinvolti**

I soggetti collettivi destinatari della normativa sono:

- le persone giuridiche (enti ed associazioni forniti di personalità giuridica), ivi comprese le fondazioni, le società di capitali (piccole, medie o grandi che esse siano) e quelle cooperative;
- gli enti (società di persone e imprese individuali, nonché associazioni) anche sprovvisti di personalità giuridica;

- gli enti pubblici che agiscono *iure privatorum*.

**Per soggetti apicali** il legislatore intende (art. 5 del relativo Decreto) le 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 quelle persone che esercitano, **anche di fatto**, la gestione e il controllo dell'ente.

A titolo esemplificativo: i legali rappresentanti, gli amministratori, i direttori generali, i direttori di stabilimento, ecc.

**Per dipendenti/collaboratori** il legislatore intende (art. 5 del relativo Decreto): tutti coloro che sono sottoposti alla direzione o al controllo dei soggetti collocati in posizione apicale.

Si evidenzia che la previsione di due distinti tipi di rapporti funzionali (posizione apicale e posizione subordinata) è determinante per l'individuazione del criterio di imputazione soggettiva della responsabilità diretta ed autonoma dell'ente.

Se il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, si ha una responsabilità tendenzialmente assoluta (dolosa) dell'ente, con un'inversione dell'onere probatorio (perciò a carico dell'ente stesso); viceversa, in caso di reato perpetrato da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, si ha una responsabilità della società per colpa, senza inversione dell'onere della prova, a carico quindi della pubblica accusa.

### **3.3. I reati da catalogo**

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi (c.d. reati presupposto), individuati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto stesso.

Per l'articolazione dettagliata di ciascuna tipologia di reato si rinvia all'allegato E "Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto".

### 3.4. Sanzioni

**Le sanzioni che possono essere irrogate dal giudice al termine del processo penale** (all'interno del quale viene accertata la responsabilità dell'ente in relazione al reato commesso) sono:

- pecuniarie: esse, per espresso dettato legislativo, vengono commisurate alla gravità del reato commesso, al grado di corresponsabilità dell'ente, all'attività da esso svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Vengono, infine, fissate sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente "allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione"; tale meccanismo di calcolo viene definito "a quote" e potrà tradursi in una sanzione ricompresa (esclusi, ovviamente, tutti i possibili casi di riduzione) tra euro 25.823 ed euro 1.549.000.
- interdittive: esse si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede; per menzionarne alcune, vanno dall'interdizione dall'esercizio dell'attività, alla sospensione o alla revoca delle autorizzazioni, licenze, o concessioni, al divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, all'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, compresa l'eventuale revoca di quelli già concessi.

Sono inoltre previste la confisca del prezzo o del profitto (quando ciò non sia possibile la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al prodotto del reato) e la pubblicazione della sentenza.

L'ente può essere ritenuto responsabile del reato commesso dai soggetti sopra menzionati, **a condizione che:**

- i fatti di reato siano stati posti in essere nel suo interesse o a suo vantaggio.

La differenza tra le due ipotesi, descritte alternativamente, sta nel fatto che la prima concerne la finalizzazione soggettiva della condotta, ed è valutabile dal giudice penale in una prospettiva *ex ante* ovvero antecedente o concomitante la commissione dell'illecito, mentre la seconda assume connotati più marcatamente oggettivi - potendo l'ente trarre un vantaggio anche nell'ipotesi in cui la persona fisica non abbia agito nel suo interesse - e richiede una verifica giudiziale da compiersi a fatto compiuto, ovvero *ex post*.

- l'ente non abbia preventivamente adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire reati del tipo di quello in concreto verificatosi.

Per quanto attiene ai criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente, si specifica che, mentre il primo punto descrive il cosiddetto **criterio oggettivo** di collegamento tra il fatto-reato e la persona giuridica, il secondo descrive il **criterio di collegamento soggettivo** dell'ente con l'illecito criminale realizzatosi.

Il Modello, se adottato ed efficacemente attuato, rappresenta per la società un efficace scudo protettivo. Esso, infatti, se adottato ed efficacemente attuato prima della commissione dell'illecito permette di escludere totalmente la responsabilità dell'ente (secondo il linguaggio penalistico il Modello, in questa circostanza, è una causa di esclusione della colpevolezza dell'organismo collettivo) per il reato commesso dalla persona fisica funzionalmente ad esso legata (in questo caso, perciò, sarà solo il responsabile persona fisica a venire processato ed eventualmente condannato).

**Se il Modello viene adottato dopo la commissione dell'illecito**, nel caso di irrogazione di sanzioni pecuniarie, determina una notevole riduzione delle medesime. D'altro canto, nell'ipotesi di irrogazione di sanzioni interdittive, le sanzioni in questione non si applicano qualora vengano adottati comportamenti "virtuosi" quali il risarcimento del danno e/o la messa a disposizione del profitto, l'allontanamento dell'autore dell'illecito.

Infine, nel caso di adozioni di misure cautelari interdittive durante la fase delle indagini preliminari, l'adozione del Modello comporta la sospensione delle medesime (sempre in presenza dei suddetti comportamenti "virtuosi").

### **3.5. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello**

Avuto riguardo al quadro normativo di riferimento - artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 231/2001 - il Sistema 231 della Società risulta composto da:

1. Mappatura delle aree a rischio reato (rif. all. B "*Mappa delle attività a rischio reato*");
2. Procedure interne e standard di controllo, con riferimento esclusivamente alle attività giudicate a rischio di reato;
3. Codice Etico;
4. Sistema disciplinare;
5. Organismo di Vigilanza;
6. Sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza;
7. Comunicazione e formazione;
8. Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto.

La Società, adottando un Modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato alle prescrizioni del Decreto, evidenzia che opera in condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività

aziendali.

L'adozione del Modello rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati da vicino alla realtà societaria di COMAPP (fornitori, clienti, consulenti ecc.), affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire i rischi di reato esistenti.

In particolare, la Società attraverso l'adozione del Modello si propone quanto segue:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto di COMAPP e, soprattutto, coloro che operano nelle aree di attività risultate a rischio di reato, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti dalla Società nello svolgimento dell'attività d'impresa secondo quanto esplicitato nel Codice Etico aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati elencati nella parte speciale del Modello, o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno da essi prodotto;
- favorire un significativo salto di qualità in termini di trasparenza della governance societaria e di immagine da parte di COMAPP.

Si evidenzia che, fatti salvi gli obiettivi e le finalità sopra enunciati, la Società ha ben presente che la valutazione del Modello riguarda la sua

idoneità a minimizzare e non a escludere *tout court* la realizzazione di uno dei reati da catalogo da parte dei singoli soggetti collegati alla Società.

Ciò è confermato dal fatto che il Decreto Legislativo in parola richiede espressamente che il Modello debba essere idoneo non tanto a prevenire il reato concretamente verificatosi, bensì la tipologia di reato a cui appartiene quello che effettivamente è stato posto in essere.



## **4. IL MODELLO DI COMAPP S.R.L.**

### ***4.1. Approvazione e recepimento del Modello di ComApp S.r.l.***

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al disposto dell'art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un atto di emanazione dell'organo dirigente.

Il Modello integra e non sostituisce gli strumenti organizzativi e di controllo, nonché le procedure comportamentali di futura emanazione o quelli già operanti.

A tal riguardo, infatti, si precisa che il Modello costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire esclusivamente la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Tuttavia, anche secondo quanto precisato nelle Linee Guida emanate da Confindustria (come da ultimo aggiornamento datato Marzo 2014) i principi di comportamento contenuti nel presente Modello possono essere considerati come un ampliamento o un'estensione dei codici comportamentali già presenti o di futura emanazione.

Il Consiglio di Amministrazione di ComApp S.r.l. ha deliberato l'adozione della prima versione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in data 29/5/2014, il quale si affianca al Sistema di Gestione Qualità certificato conformemente alla Norma ISO 9001:2015 e, in generale, a tutte le certificazioni di cui la Società è riconosciuta (rif. cap.1).

### ***4.2. Modifiche ed integrazioni del Modello***

Il Consiglio di Amministrazione di ComApp S.r.l., su impulso dell'Organismo di

Vigilanza (rif. par. 4.4.), provvede ad effettuare le eventuali e successive modifiche ed integrazioni del Modello, del Codice Etico e del Sistema Disciplinare. Ciò avviene con lo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello di organizzazione, gestione e controllo alle prescrizioni del Decreto n. 231/2001, nonché agli eventuali mutamenti intervenuti inerenti la struttura organizzativa e gestionale della Società.

Le attività di modifica ed integrazione del Modello devono essere compiute nel più ampio rispetto delle singole funzioni aziendali, alle quali, pertanto, resta l'ultima parola sulla gestione delle specifiche procedure operative e degli *standard* di comportamento.

#### **4.3. Attuazione del Modello e principi generali di controllo**

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso. L'attività di controllo sull'osservanza ed attuazione del Modello è di competenza dell'Organismo di Vigilanza (per i necessari approfondimenti su tale figura, si rinvia alla parte del Modello dedicata a tale organismo).

I *principi generali di controllo* a cui è ispirato il Modello di COMAPP si fondano sul fatto che ogni operazione, transazione, azione deve essere tracciabile, verificabile, documentata, coerente e congrua.

Naturalmente, per quanto riguarda la salvaguardia dei dati e le procedure in ambito informatico, ogni azione/operazione deve essere compiuta nel rispetto di quanto stabilito dal Regolamento UE 679/2016 (GDPR, *General Data Protection Regulation*) e delle vigenti normative in tema di privacy.

Nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

A nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati. I poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione: quindi i poteri autorizzativi e di firma dovranno risultare coerenti con le responsabilità organizzative assegnate (e visibili nell'organigramma societario all'all. n. 1).

I controlli effettuati devono essere documentabili e documentati.

#### **4.4. Normativa nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro**

La legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto all'interno del D.lgs. 231/2001 l'art. 25-septies. Attraverso l'emanazione della suddetta legge, vengono introdotti tra i cosiddetti reati-presupposto in materia di responsabilità amministrativa dell'Ente, i delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.).

Nell'ambito del contenuto della norma, viene notevolmente ampliata la platea delle imprese per cui diventa importante adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: tutte le imprese, infatti, sono soggette alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nel dettaglio, la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001 di COMAPP in caso di commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, è ravvisabile nel momento in cui gli illeciti penali sono commessi:

- da dipendenti o soggetti apicali della Società;
- in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (D.lgs. 81/2008);
- nell'interesse o a vantaggio della Società.

In questa sede si sottolinea come, tuttavia, il Modello 231 non debba considerarsi come un elemento sostitutivo del vigente sistema di cautele nel diritto penale del lavoro, bensì come un elemento aggiuntivo volto a migliorare la disciplina in ambito.

#### **4.5. L'Organismo di Vigilanza: parte generale**

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento, ad uno specifico Organismo di Vigilanza (OdV); tale organo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il legislatore non fornisce indicazioni esaurienti in merito alla struttura ed alla composizione di tale Organismo. Pertanto, la genericità del concetto di "Organismo dell'Ente", giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Tenuto conto delle proprie caratteristiche, COMAPP ha optato per l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza monocratico**, ritenendo tale scelta la più adeguata allo scopo a cui il suddetto organismo è preposto.

Il C.d.A. nomina per questo incarico un componente esterno alla Società (senza responsabilità e/o competenze decisionali e gestionali) con competenze in ambito penalistico / societario / di auditing e revisione in genere.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita dall'organo amministrativo, sin dall'atto di nomina, autonomia finanziaria mediante assegnazione di un *budget di spesa*.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il periodo stabilito all'atto della nomina e, comunque, non oltre 3 (tre) anni dalla medesima. Alla prescritta scadenza, l'OdV decade pur continuando a svolgere *pro tempore* le proprie funzioni, fino a nuova nomina dei componenti dell'OdV stesso. L'OdV è rieleggibile.

La retribuzione dell'OdV è determinata dal C.d.A. all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

Per i soggetti che formano l'OdV valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del Collegio Sindacale. I componenti dell'OdV possono essere revocati dal C.d.A. solo per giusta causa; la revoca deve essere deliberata, previa audizione degli interessati.

In caso di cessazione, di revoca, di morte, di rinuncia o di decadenza di uno dei componenti dell'OdV, l'Organo amministrativo è obbligato a provvedere tempestivamente alla nomina del nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza. I componenti dell'OdV non devono essere stati sottoposti a procedimenti penali né condannati con sentenza (anche non passata in giudicato) per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza svolgerà le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete procedure adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica attraverso il mantenimento di idonei flussi informativi e, eventualmente, anche visite a sorpresa, affinché il Modello venga rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le procedure definite ed i presidi approntati siano

seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;

- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;
- formulazione di proposte di aggiornamento e modifica del Modello agli organi competenti, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, nel caso in cui mutate condizioni aziendali e/o normative ne comportino, a suo giudizio, necessità di aggiornamento e/o implementazione.

In particolare, l'OdV come sopra individuato:

- vigila sul corretto aggiornamento del Modello, ad opera del C.d.A., in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- vigila sull'operato delle varie funzioni aziendali interessate, alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (regole di comportamento, istruzioni operative, eventuali manuali di controllo) volta alla prevenzione dei rischi di reato mappati;
- vigila sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello nel caso in cui i flussi informativi palesino un fatto di tal genere, nonché prevedendo specifiche verifiche da svolgere su possibile input trasmesso dalla funzione di *Internal Audit* societaria;
- promuove adeguate iniziative dirette alla diffusione, con le modalità che ritiene più opportune, alla conoscenza e alla comprensione del Modello all'interno dell'azienda, prestando maggiore attenzione alle aree ritenute più esposte ai rischi di reato mappati (rif. all. B), nonché controlla l'andamento della formazione in azienda (rif. par. 4.8., "[...] con la supervisione dell'OdV");
- compie periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o

specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi monitorati perché sensibili; a tal riguardo, per lo svolgimento delle proprie attività di verifica l'OdV potrà avvalersi di professionisti esterni aventi specifiche competenze in materia di *auditing* oltre che negli ambiti ritenuti più opportuni;

- dispone verifiche straordinarie laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata, o si abbia soltanto il sospetto che si sia verificata, la commissione di atti illeciti oggetto delle attività di prevenzione;
- effettua il monitoraggio dell'andamento delle attività a rischio, coordinandosi con le funzioni aziendali, anche tramite apposite riunioni;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- redige periodicamente relazioni sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello, anche sulla base di quanto è emerso dalle attività di verifica e controllo, trasmettendole al C.d.A., e, se ritenuto opportuno, all'Assemblea dei Soci;
- verifica periodicamente la praticabilità e l'attuazione delle eventuali soluzioni correttive alle procedure specifiche contenute nel Modello;
- gestisce una casella di posta elettronica dedicata **[comapp@organismoodv231.it](mailto:comapp@organismoodv231.it)** al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- valuta e propone l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

L'OdV, laddove lo ritenga necessario per lo svolgimento dei suoi compiti, deve poter interloquire con il Presidente del C.d.A., con il Consigliere con

poteri di sostituzione del Presidente nel caso di assenza o impedimento del primo e, in generale, con i soggetti apicali della Società.

L'OdV potrà richiedere un incontro con il Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento dello stesso in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

Inoltre, a garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di poter esercitare pienamente e correttamente i propri poteri, l'OdV ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti responsabili delle attività operative.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Il rapporto tra la Società e il componente esterno dell'OdV sarà regolato da apposito contratto, redatto per iscritto. I componenti dell'OdV devono essere adeguatamente remunerati, onde impedire lo svilimento della loro carica e dei loro compiti.

#### **4.6. Dotazione di risorse finanziarie all'OdV**

I poteri e le funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza rendono l'attribuzione di un budget di spesa allo stesso un punto cardine del Modello di gestione, organizzazione e controllo e, più in generale, di tutta la struttura di prevenzione ex D.Lgs. 231/2001.

Per tali sostanziali motivazioni è assolutamente necessario che, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, ognuno degli Organi Dirigenti approvi una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta



dall'Organismo stesso, affinché sia reso possibile in via pratica il corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche).

Obiettivo del Modello deve essere l'efficace prevenzione dei reati: le risorse finanziarie risultano in questo senso uno strumento fondamentale affinché tutto non rimanga soltanto una "mera base teorica".

Data l'adozione del Presente in data 29/05/2014, la Società ComApp S.r.l. si impegna a fornire un budget per esercizio il cui importo costituisce, insieme al compenso annuale all'Organismo di Vigilanza, l'allegato al n. 5.

#### **4.7. L'OdV: nomina e certificazione dei requisiti richiesti**

L'OdV è nominato all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione di ComApp S.r.l..

La nomina, effettuata in data 29/05/2020 e allegata al n. 2, ricade sul **Dott. Pireddu Roberto** quale Presidente ed Unico Membro dell'OdV e tiene conto, come prospettato dalle Linee Guida redatte da Confindustria (agg. Marzo 2014), delle finalità perseguite dalla legge, oltre che delle dimensioni aziendali e delle peculiarità del Presente, assicurando oltremodo il profilo di effettività dei controlli e garantendo le fondamentali funzioni demandate dal D. Lgs. 231/2001 all'Organismo stesso.

Si precisano e si certifica di seguito la mancanza di cause di ineleggibilità dello stesso. In particolare, l'OdV così preposto risulta possedere i requisiti richiesti di:

1. **autonomia:** egli possiede poteri di iniziativa e controllo totalmente autonomi, che risultano in una reale autonomia decisionale rispetto a

determinazioni che l'organismo potrà assumere nell'esercizio dei poteri che gli sono propri, sia di *natura ispettiva* sia di *vigilanza* e caratterizzati da un elevato grado di discrezionalità tecnica.

Non svolge inoltre in alcun modo compiti operativi né prende decisioni in alcuna delle "Attività a rischio reato" individuate nell'allegato "Mappa delle attività a rischio reato" della Società (all. lett. B).

L'autonomia decisionale si estrinsecherà, quindi, nell'esercizio dei poteri affidati all'OdV, oltre che nell'accesso a tutte le informazioni aziendali utili allo stesso, quale corollario di un'assenza di dipendenza non meramente formale ma sostanziale dello stesso. Inoltre, per tutelare tale requisito di autonomia, esso disporrà di forme di autonomia finanziaria (par. 4.4.1. del presente Modello) e di potestà autoregolamentari descritte in seguito.

2. **indipendenza:** coscienti del fatto che, se il soggetto in essere si trovasse in condizione di dipendenza personale nei confronti dei vertici aziendali della ComApp S.r.l. non potrebbe garantire la massima effettività e imparzialità di giudizio, l'OdV ritrova nel Dott. Pireddu Roberto un soggetto indipendente e interessato alla prevenzione di reati da parte dell'Ente.

Inoltre, si attesta egli avere in tal modo una collocazione in posizione di diretto riferimento all'Amministrazione, come esplicitamente richiesto dal Decreto.

3. **professionalità:** è opinione diffusa degli Amministratori che l'OdV così composto, sebbene monocratico, possieda adeguate competenze specialistiche nel campo e risulti dotato di strumenti e tecniche per poter svolgere l'attività in modo impeccabile. Ovviamente, non essendo collegiale, è fatta propria la possibilità per lo stesso di rivolgersi a "*consulenti esterni*" che provvederanno, avvalendosi di ausili settoriali specializzati, ad aiutarlo nella sua fondamentale funzione.

4. **continuità di azione:** come già sopra evidenziato, l'OdV dovrà monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti dalle procedure e le attività svolte in concreto dai destinatari delle stesse. Per farlo gli è richiesto di svolgere i propri compiti in modo sistematico: verbalizzazioni, flussi informativi, calendarizzazione delle attività e *un'attenta programmazione* gli consentiranno di svolgere l'attività in una continua interazione tanto con il management aziendale quanto con i dipendenti societari.

L'OdV si ritroverà inoltre ad essere accessibile, anche fisicamente, impegnandosi sin da subito a migliorare il flusso informativo rivolto alla sua persona grazie alla presenza di un'apposita casella di posta elettronica conosciuta da tutti i Destinatari, insieme ai propri dati professionali (indirizzo fisico dello Studio, numero di telefono dell'ufficio e altro).

#### **4.8. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza**

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

Il Decreto prevede infatti che l'OdV attivi i cosiddetti "*flussi informativi*" nei confronti dei soggetti aziendali, mediante le modalità da esso ritenute più opportune e correttamente comunicate ai soggetti aziendali.

Tale scambio informativo deve essere di natura "*bidirezionale*", ovvero dall'OdV ai soggetti interni all'azienda e viceversa. Si avranno quindi:

- a scadenze prefissate dall'OdV, i cosiddetti flussi informativi periodici, attraverso cui lo stesso OdV richiederà specifiche informazioni alle funzioni aziendali (rif. all. n. 9);
- in casi particolari, i cosiddetti flussi informativi episodici, attivati

direttamente dalle funzioni aziendali per informare l'OdV in merito ad eventi particolari/sensibili (rif. all. n. 8);

Le segnalazioni aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione/i del Modello, devono essere il più possibile circostanziate e precise e possono essere inviate attraverso comunicazione mail all'indirizzo istituzionale dell'OdV:

comapp@organismoodv231.it

A titolo esemplificativo, le casistiche che comportano l'obbligo di invio di un flusso informativo episodico all'OdV, sono elencate all'interno della cosiddetta "Circolare flussi informativi episodici" (allegato n° 8 al MOGC).

In linea generale, all'OdV debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- 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 le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sullo svolgimento delle attività attinenti le aree a rischio. In

caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello (comprensivo naturalmente delle disposizioni del Codice Etico) ciascuno deve rivolgersi al proprio superiore/responsabile il quale riferisce immediatamente all'OdV.

Qualora la notizia di possibile commissione di reati o violazioni del Modello coinvolga il C.d.A. della Società deve essere informato in via diretta ed esclusiva l'OdV.

All'OdV di COMAPP, infine, deve essere comunicato, a cura dell'Ufficio Amministrativo/Risorse Umane, il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

L'OdV, in linea con quanto previsto dalla legge sul whistleblowing (si veda paragrafo 4.9.), agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede. L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e decide le azioni da intraprendere, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Qualora l'autore dell'illecito dovesse essere il Presidente del C.d.A. oppure il Consigliere con poteri di sostituzione del Presidente nel caso di assenza o impedimento del primo, l'OdV effettua una sommaria istruttoria, l'esito della quale viene trasmesso a tutti i membri del C.d.A. che, effettuati gli approfondimenti necessari, assumerà i provvedimenti più opportuni, avendo cura di informare l'OdV.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve

inoltre avere libero accesso alle persone ed a tutta la documentazione aziendale, ivi compresi i verbali delle adunanze dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio d'Amministrazione; deve poter chiedere, e ottenere con tempestività, dati e informazioni dalle direzioni aziendali, nonché dai responsabili e dirigenti.

#### **4.9. Il sistema di “Whistleblowing”**

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (cosiddetta *“Legge sul whistleblowing”*).

La ratio alla base dell'adozione della normativa in esame, ed in particolare alla riforma del Decreto, è stata quella di introdurre un meccanismo di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle attività e delle mansioni ricoperte in azienda.

COMAPP, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con quanto previsto dalla normativa, ha implementato un apposito sistema di whistleblowing.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, COMAPP:

- ha istituito i necessari canali di segnalazione al fine di consentire ai soggetti di cui all'art. 5 del D.lgs. 231/01 di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei

confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- ha previsto all'interno del proprio Sistema disciplinare apposite sanzioni per coloro che non garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e per coloro che dovessero presentare false segnalazioni.

Ai sensi del D.lgs. 231/01, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'eventuale licenziamento, mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

In virtù di quanto sopra:

- i dipendenti ed i collaboratori interni della Società sono tenuti a fare riferimento a quanto contenuto nella specifica procedura adottata dalla Società;
- consulenti e partner commerciali, ai quali è consentito effettuare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o di violazioni del Modello, sono tenuti a fare riferimento al paragrafo 4.10. del Presente.

#### **4.10. Segnalazioni whistleblowing**

Così come già riportato in precedenza, ai componenti degli Organi statutari, ai Dipendenti, ai Collaboratori e ad eventuali Terzi che ne abbiano interesse, a tutela dell'integrità di COMAPP, è consentito presentare segnalazioni circostanziate:

- di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- di violazioni, da chiunque commesse, del Modello e del Codice Etico e

delle procedure ivi richiamate di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni devono essere effettuate per iscritto ad uno dei seguenti indirizzi:

- [comapp@organismoodv231.it](mailto:comapp@organismoodv231.it)
- Organismo di Vigilanza ComApp S.r.l. c/o Aspera Studio Associato, Via Claudio Monteverdi 8, Seregno (MB) – 20831.

L'OdV garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. La tutela dell'identità del segnalato viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o la Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attente delle segnalazioni ricevute e, se accertata la fondatezza della segnalazione, riferire alla Società per i provvedimenti opportuni.

È facoltà dell'Organismo di Vigilanza sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti.

#### **4.11. Attività di relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza**

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV nella persona del Dott. Roberto Pireddu, riporta direttamente riguardo al suo operato:

- nella relazione semestrale al Direttore Generale;
- nella relazione annuale al Direttore Generale.

Alle due relazioni obbligatorie ne seguiranno altre ogni qualvolta ve ne sia



urgenza ovvero ragione.

La relazione avrà per oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli e le verifiche effettuate nonché l'esito degli stessi;
- l'eventuale richiesta all'organo dirigente di aggiornamento delle cosiddette "Attività a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni nonché l'esito delle verifiche effettuate su dette segnalazioni, avendo già provveduto in particolari casi - soprattutto quelli in materia di antiriciclaggio - a contattare l'Organo amministrativo dell'Ente;
- il parere fornito sulla proposta di sanzioni eventualmente applicabili dall'Ente alle proprie Unità organizzative interessate come disposto dal Sistema Disciplinare aziendale (allegato D al MOGC);
- i gap di miglioramento identificati e le eventuali difficoltà emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati / proposti / attuati dall'Organo preposto, su segnalazione o meno dell'OdV, ed il loro stato di realizzazione.

#### **4.12. Raccolta e conservazione delle informazioni**

L'OdV predispone un apposito *database*, informatico o cartaceo, in cui viene custodito ogni *report*, informazione, segnalazione ai sensi del presente documento, per un periodo di 5 anni. È fatta salva l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

L'accesso al *database* è consentito esclusivamente all'OdV.

#### **4.13. Formazione ed informazione del personale**

COMAPP intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello e del contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo.

La formazione e l'informativa è gestita dalle competenti funzioni aziendali (HR e DG secondo lo schema all'all. 1) sotto il controllo dell'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il Modello è comunicato a tutto il personale / amministrazione di COMAPP attraverso i mezzi divulgativi ritenuti più opportuni, ivi comprese note informative e circolari interne, avvantaggiati dalla non eccessiva dimensione dell'Ente (il tutto documentato dall'allegato "Firme di presa visione / avvenuta ricezione del Modello e allegati" al nr. 3).

Tale sforzo formativo ed informativo è esteso anche a tutti quei soggetti che, pur non appartenendo alla compagine aziendale, operano comunque nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Tuttavia, ai soggetti terzi è rivolta solamente l'attività di comunicazione e di formazione avente ad oggetto il Codice Etico con l'inserimento della presente clausola all'interno dei contratti con le parti terze:

“Ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 231/01, ..... [estremi della controparte] si impegna nei rapporti con ComApp S.r.l., anche in relazione ai propri dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1381 del Codice Civile, ad attenersi rigorosamente alle norme contenute nel Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di ComApp S.r.l. in data 29/05/2014 (e successive revisioni) quale parte integrante del Modello adottato ex **D. Lgs 231/2001** e disponibile nel sito internet societario [www.comapp.it](http://www.comapp.it), accettandone integralmente tutti i termini e le condizioni. In caso di violazione del suddetto Codice Etico che sia riconducibile alla responsabilità della controparte e/o di rinvio a giudizio e/o condanna di quest'ultimo per reati previsti dal suddetto Decreto, sarà facoltà di ComApp S.r.l. di recedere dal presente contratto e/o di risolverlo, di diritto e con effetto immediato ex art. 1456c c.c., a mezzo semplice comunicazione scritta da inviarsi anche via posta elettronica certificata fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio di legge, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.”

L'adozione del presente documento è comunicata a tutti i soggetti che lavorano per ed in nome di COMAPP al momento dell'adozione dello stesso. Tutti i dipendenti e gli apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, nonché la libertà di accesso allo stesso tramite copia cartacea e/o supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente copia del Modello, del Codice Etico e del testo del Decreto Legislativo n. 231/2001, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Nei contratti stipulati con i terzi privati vengono inserite clausole contrattuali standard, che impegnano gli stessi a non adottare comportamenti non in linea con i principi di condotta ed i valori etici cui si ispira la Società.

L'attività di formazione continuativa e di aggiornamento è organizzata dalle competenti funzioni aziendali con la supervisione dell'OdV, facendo ricorso ad incontri periodici obbligatori, modulati nei contenuti e nella frequenza, in funzione della qualifica dei destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta. Se ritenuto necessario dall'OdV, durante gli incontri potranno prendere parte

professionisti esterni aventi specifiche competenze sul tema dei reati ascrivibili alla Società, dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di compliance e dei controlli ad essi correlati.

#### **4.14. Selezione di collaboratori esterni e partner - outsourcer**

Su proposta dell'OdV, con decisione del C.d.A., potranno essere istituiti nell'ambito della Società appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili nonché di *partners* con cui la Società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività più esposte al rischio di reato.

Il presente Modello è stato redatto  
con il supporto professionale di Aspera231 S.r.l.