

COREMEC s.r.l.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

Art. 6, comma 1, lett. a) e art. 7 ex D.lgs. 231/2001

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Art. 6, comma 1, lett. a) e art. 7 ex D.lgs. 231/2001

Sommario

Premessa

1. Finalità, principi ispiratori e fasi attuative
2. Normativa di riferimento
3. L'Azienda – L'Oggetto Sociale – Le Responsabilità e i Poteri

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

1. Premessa
2. Elementi del Modello

Mappatura delle aree di attività a rischio

Tipologia di reati

Mappatura delle attività amministrative a rischio

Definizioni e contenuti

Mappatura delle attività a rischio infortunio

Gestione delle Risorse Finanziarie

Organismo di vigilanza

Individuazione dell'Organismo di Vigilanza ("O.d.V")

Poteri – Doveri dell'O.d.V.

Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Sistema Disciplinare

Premessa

Criteri generali di irrogazione delle sanzioni Procedimento sanzionatorio

Regolamento delle sanzioni

Informazione e Formazione

Premessa

L'Azienda COREMEC in considerazione delle numerose modifiche apportate dalle recenti normative al Decreto Legislativo 231/2001, ha ritenuto opportuno procedere alla stesura di un nuovo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sempre contenente, quali parti integranti e sostanziali del medesimo, il Codice Etico, le Linee Guida di Comportamento Anticorruzione, il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti e il Regolamento relativo alle disposizioni introdotte dal D.Lgs 24 del 10/03/2023 (Whistleblowing).

1. FINALITÀ, PRINCIPI ISPIRATORI E FASI ATTUATIVE.

Il presente documento illustra il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (“Modello”), adottato da COREMEC per prevenire la commissione di alcune specifiche tipologie di reato da parte dei soggetti che:

- rivestono funzioni di rappresentanza o di direzione dell’Azienda o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (art. 5, comma 1, lett. a del Decreto legislativo 231/2001 (Decreto));
- esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (art. 5, comma 1 lett. a del Decreto);
- nonché degli individui sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 5, comma 1 lett. b del Decreto).

Si tratta di:

- ❖ Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e s.m.i. e 25 e s.m.i. D.lgs. 231/2001)
- ❖ Reati relativi alla falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo (art. 25 bis D.lgs.231/2001)
- ❖ Reati societari (art. 25 ter D.lgs.231/2001)
- ❖ Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art.25 quater D.lgs.231/2001)
- ❖ Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.lgs.231/2001)
- ❖ Reato abusi di mercato (art. 25 sexies D.lgs.231/2001)
- ❖ Reato di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. (art. 25 septies D.lgs.231/2001) - (legge 215/2021)
- ❖ Reati di ricettazione, riciclaggio, trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies D.lgs. 231/2001) (D.lgs.195/2001) (art. 6 ter lett. b DDL 897/2023 - art. 512 bis c.p.)
- ❖ Reati di frode e falsificazione di mezzi di pagamento diversi dai contanti (D.lgs. 184/2021)
- ❖ Reati di concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25 D.lgs.231/2001) – artt. 75-76-77-78 Legge 190/2012) (art. 319 quater c.p.)
- ❖ Reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (D.lgs. 38/2017 modifiche all’art.2635 C.c. – introduzione art.2635 bis e modifiche all’art.25 ter comma 1 lett. s bis D.lgs. 231/2001);
- ❖ Reato di turbata libertà degli incanti, (art. 24, comma 1, D.Lgs 231/2001 – art. 6 ter lett. a) DDL 897/2023 – art. 353 c.p.)
- ❖ Reato di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 24, comma 1, D.Lgs 231/2001 – art. 6 ter lett. a) DDL 897/2023 – art. 353 bis c.p.)

Scopo del Modello è quello di configurare un sistema di regole, di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto. Tale finalità è stata realizzata attraverso l’individuazione in COREMEC dei processi a rischio.

Con l'individuazione delle attività esposte a rischio e il confronto delle stesse con le procedure già in essere si vuole:

- ❖ determinare la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome o per conto di COREMEC di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dall'Azienda;
- ❖ consentire all'Azienda stessa di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi mediante il costante monitoraggio delle attività a rischio.

L'art. 6 del decreto, infatti, introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in riferimento qualora l'Azienda dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso l'Organo Dirigente, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto "Modello";
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

Punti qualificanti del "Modello" sono:

1. l'esercizio di funzioni e poteri di rappresentanza coerenti con le responsabilità attribuite;
2. l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;
3. la mappatura delle attività a rischio dell'Azienda, ossia quelle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei reati previsti dal "Decreto" e sue integrazioni e modifiche;
4. l'attribuzione all'Organismo di vigilanza ("O.d.V") di specifici compiti sul funzionamento e osservanza del "Modello" e sul suo aggiornamento, nonché di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
5. la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
6. l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure illustrate o citate nel "Modello";
7. la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge 29 settembre 200 n. 300;

- Decreto Legislativo 231/ 2001 e s.m.i.
- Legge 23 novembre 2001 n. 409;
- D.lgs. 11 aprile 2002 n.7;
- D.lgs. 11 aprile 2002 n.61;
- Legge 14 gennaio 2003 n. 7;
- D.M. 26 giugno 2003 n. 201;
- Legge 11 agosto 2003 n. 228 art. 5;
- Legge 18 aprile 2005 n. 62 art. 9 (legge comunitaria 2004);
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81;

- D.L.3 giugno 2008 n. 97 convertito in legge 2 agosto 2008 n.129;
- Legge 6 novembre 2012 n. 190;
- D.lgs. 15 marzo 2017 n. 38;
- D. lgs. 12 gennaio 2019 n. 14;
- Legge 24 agosto 2021 n. 118;
- D.L. 6 novembre 2021 n. 152;
- D.lgs. 8 novembre 2021 n. 184;
- D.lgs. 8 novembre 2021 n. 195;
- D.L. 21 ottobre 2021 n. 146 convertito in legge 17 dicembre 2021 n. 215.
- D.lgs. 36 31 marzo 2023
- Legge 137 9 ottobre 2023
- D.lgs. 24 10 marzo 2023

3. L'AZIENDA – L'OGGETTO SOCIALE – LE RESPONSABILITÀ E I POTERI.

COREMEC ha per scopo sociale la produzione ed il commercio nonché la riparazione e la manutenzione di ogni tipo di apparecchiatura sanitaria od ortopedica, di strumenti ed articoli in genere nel campo dell'attrezzatura e dell'arredamento medico ospedaliero, di prodotti monouso e ausili sanitari ed ortopedici in genere.

COREMEC è diretta dall'Amministratore Unico che determina le linee organizzative dell'Azienda.

L'Amministratore Unico, Organo di Direzione Aziendale, ha da tempo adottato il Manuale del Sistema Gestione Qualità che enuncia la politica per la qualità, descrive la struttura organizzativa e riassume le procedure di effettuazione dei singoli processi aziendali con le relative interazioni, responsabilità e modalità di controllo/registrazione.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

a) Premessa

Il "Modello" COREMEC unitamente al Manuale di Gestione Qualità costituisce l'insieme dei documenti che individuano la struttura aziendale, le responsabilità, le attività, le procedure adottate ed attuate tramite le quali si espletano le attività caratteristiche dell'Azienda valutate a rischio di reato ai fini del D.lgs. 231/2001.

b) Elementi del Modello:

- Mappe delle attività a rischio
- Organismo di Vigilanza Regolamento delle sanzioni.
- Procedure
- Informazione e Formazione
- Codice Etico
- Rating di Legalità
- Linee Guida di Comportamento Anticorruzione
- Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti
- Regolamento WHISTLEBLOWING – D.Lgs 24/2023

Il "Modello", pertanto, ai sensi dell'art. 6 del "Decreto":

- a. individua le aree a rischio di commissione dei reati indicati dal “Decreto” e successivi aggiornamenti;
- b. indica le procedure o protocolli che regolamentano la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Azienda in relazione ai reati da prevenire;
- c. determina il coinvolgimento di tutto il personale dipendente, dei rappresentanti e dei collaboratori terzi, regolamentati secondo gli accordi riportati nel contratto di Agenzia impostato nel rispetto dell’Accordo Economico Collettivo per gli Agenti di Commercio che devono essere a conoscenza della rilevanza dei contenuti del Modello stesso;
- d. prescrive obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- e. illustra il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle procedure e disposizioni aziendali.

In particolare, i soggetti destinatari del “Modello”:

- ✓ devono osservare le disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle Linee Guida di Comportamento Anticorruzione;
- ✓ non devono mettere in atto comportamenti che possano dare origine alla commissione dei reati previsti dal “Decreto”;
- ✓ devono intrattenere i rapporti nei confronti della P.A. e dei privati esclusivamente sulla base dei poteri, delle deleghe e delle procedure conferiti;
- ✓ devono evitare di attuare qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A. e dei privati
- ✓ devono rispettare i principi di trasparenza e di correttezza nell’assunzione delle decisioni aziendali;
- ✓ devono consentire all’ O.d.V l’esercizio del controllo e il rapido accesso a tutte le informazioni aziendali;
- ✓ devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune, l’attività dei propri collaboratori e riferire immediatamente all’ O.d.V eventuali situazioni di irregolarità che comportano la potenziale violazione del “Modello”;
- ✓ non devono effettuare alcun tipo di pagamento senza preventiva autorizzazione e senza il supporto del relativo documento giustificativo;
- ✓ non devono effettuare alcun tipo di elargizione o contributo.

MAPPATURA DELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

L’individuazione delle aree a rischio rappresenta un’operazione fondamentale per la costruzione del “Modello”.

In COREMEC tale operazione è stata effettuata analizzando il contesto aziendale per individuare le attività e i processi nell’ambito dei quali, potenzialmente, è possibile commettere i reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

I risultati dell’analisi sono riportati nella “Mappa delle attività a rischio e sono oggetto di periodica verifica e aggiornamento da parte dei Dirigenti e dell’Organo di Vigilanza.

TIPOLOGIA DI REATI

- 1) Reati contro la Pubblica Amministrazione (art.24 e s.m.i. art. 25 e s.m.i. d.lgs. 231/2001 - legge 137/2023)

Mappatura delle attività amministrative a rischio

Definizioni e contenuti

La mappa delle attività amministrative “a rischio” contiene i risultati del lavoro condotto in COREMEC per l’individuazione delle operazioni nell’ambito delle quali è possibile commettere i reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

La mappa riporta:

- a) le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) i reati che è possibile commettere;
- c) le possibili finalità di realizzazione dei reati;
- d) i processi aziendali all’interno dei quali possono crearsi gli strumenti o le condizioni per la commissione dei reati (processi strumentali).

I reati trattati nel presente paragrafo trovano come presupposto l’instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione per quanto attiene:

- Gestione delle forniture a Enti Pubblici o assimilabili;
- Gestione dei rapporti con il personale dell’Ente Pubblico di qualsiasi qualifica.
- Gestione dei rapporti con Soggetti Istituzionali e/o altri Soggetti appartenenti a Enti Pubblici;
- Gestione dei rapporti con Soggetti Istituzionali e/o altri soggetti appartenenti a enti pubblici o assimilabili, potenziali acquirenti.

Gestione delle forniture a Enti Pubblici o assimilati

(reato - truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico)

- a) finalità - indurre in errore il Funzionario pubblico acquirente circa le condizioni di fornitura;
- b) modalità - fornendo prodotti in quantità/modalità diverse da quelle previste dall’accordo contrattuale;
- c) processi - gestione delle gare d’appalto e dei contratti di fornitura con al P.A.; gestione dei rapporti con la P.A.

Rapporti con il personale dell’Ente Pubblico (medici, capo sala, infermieri, tecnici ecc.) in sede di illustrazione dei prodotti dell’Azienda.

(reato - corruzione)

- a) finalità - indurre il personale dell’ente pubblico o assimilato a privilegiare, consigliare i prodotti dell’Azienda;
- b) modalità - promessa di denaro al Funzionario Pubblico; assunzione legata al Funzionario pubblico stipulazione di contratti/lettere di incarico o di collaborazione con persone segnalate dal Funzionario pubblico;
- c) processi - gestione cassa/banche;
- d) elezione/assunzione personale; gestione consulenze.

Gestione dei rapporti con Soggetti Istituzionali e/o altri soggetti appartenenti a Enti Pubblici o assimilabili, potenziali acquirenti, al fine di ottenere informazioni utili all’individuazione di nuove opportunità di business.

(reato - corruzione)

- a) ottenere dal Funzionario pubblico un accesso ingiustificatamente privilegiato o in anteprima a informazioni relative alla spesa dell'ente pubblico che possano risultare rilevanti per la definizione delle politiche strategiche e commerciali dell'Azienda modalità - gestione impropria di omaggi, campioni prodotto, sponsorizzazioni; gestione impropria di iniziative congressuali;
- b) processi - gestione di donazioni, atti di liberalità e omaggi; gestione campioni prodotto;

Gestione dei rapporti con soggetti Istituzionali e/o altri soggetti appartenenti a enti pubblici o assimilabili potenziali acquirenti

(reato - concussione)

- a) finalità - il dipendente che incaricato dall'Azienda per seguire un procedimento di gara d'appalto accetta dal Funzionario pubblico richiesta di denaro o altro con la promessa (modalità) di essere favorito nel procedimento stesso;
- b) processo di gara d'appalto

Le modifiche apportate agli artt.24 e 25 del d.lgs. 231/2001 dalla legge 137/2023 inseriscono nell'elenco dei reati presupposti ulteriori reati e precisamente:

(reato di turbata libertà degli incanti art. 353 c.p.)

Chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti impedisce o turba una gara pubblica o ne allontana gli offerenti.

(reato di turbata libertà di scelta del contraente art. 353 bis c.p.)

Chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse collusioni o altri mezzi fraudolenti turba il procedimento amministrativo al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della P.A.

Con l'entrata in vigore (1[^] luglio 2023) del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs.36/2023) il Legislatore ha previsto una nuova regolamentazione distinguendo tra le cause di esclusione da una pubblica gara dovute alla carenza di requisiti di ordine generale quelle relative alla presenza di reati contro la Pubblica Amministrazione

In presenza delle quali la Stazione appaltante non ha alcuna discrezionalità e deve comminare l'estromissione dell'operatore economico a seguito di condanna con sentenza definitiva o decreto penale di condanna divenuto irrevocabile per i reati ivi elencati che opportuna conoscenza si riportano

“automatiche” (art. 94)

1) *E' causa di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto la condanna con sentenza definitiva o decreto penale di condanna divenuto irrevocabile per uno dei seguenti reati:*

- a) *delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 416, 416-bis del codice penale oppure delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis oppure al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 74 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, dall'articolo 291-quater del testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 e dall'articolo 452-quaterdecies del codice penale, in quanto riconducibili alla partecipazione a un'organizzazione criminale, quale definita all'articolo 2 della decisione quadro 2008/841/GAI del Consiglio dell'Unione europea, del 24 ottobre 2008;*
- b) *delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis, 354, 355 e 356 del codice penale nonché all'articolo 2635 del codice civile;*
- c) *false comunicazioni sociali di cui agli articoli 2621 e 2622 del Codice civile*

- d) frode ai sensi dell'articolo 1 della convenzione relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, del 26 luglio 1995;
 - e) delitti, consumati o tentati, commessi con finalità di terrorismo, anche internazionale, e di eversione dell'ordine costituzionale reati terroristici o reati connessi alle attività terroristiche;
 - f) delitti di cui agli articoli 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale, riciclaggio di proventi di attività criminose o finanziamento del terrorismo, quali definiti all'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 2007, n. 109;
 - g) sfruttamento del lavoro minorile e altre forme di tratta di esseri umani definite con il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24;
 - h) ogni altro delitto da cui derivi, quale pena accessoria, l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.
- 2) È altresì causa di esclusione la sussistenza, con riferimento ai soggetti indicati al comma 3, di ragioni di decadenza, di sospensione o di divieto previste dall'articolo 67 del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 o di un tentativo di infiltrazione mafiosa di cui all'articolo 84, comma 4, del medesimo codice. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 88, comma 4-bis, e 92, commi 2 e 3, del codice di cui al decreto legislativo n. 159 del 2011, con riferimento rispettivamente alle comunicazioni antimafia e alle informazioni antimafia. La causa di esclusione di cui all'articolo 84, comma 4, del codice di cui al decreto legislativo n. 159 del 2011 non opera se, entro la data dell'aggiudicazione, l'impresa sia stata ammessa al controllo giudiziario ai sensi dell'articolo 34-bis del medesimo codice. In nessun caso l'aggiudicazione può subire dilazioni in ragione della pendenza del procedimento suindicato.
- 3) L'esclusione di cui ai commi 1 e 2 è disposta se la sentenza o il decreto oppure la misura interdittiva ivi indicati sono stati emessi nei confronti:
- a) dell'operatore economico ai sensi e nei termini di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; del titolare o del direttore tecnico, se si tratta di impresa individuale;
 - b) di un socio amministratore o del direttore tecnico, se si tratta di società in nome collettivo;
 - c) dei soci accomandatari o del direttore tecnico, se si tratta di società in accomandita semplice;
 - d) dei membri del Consiglio di amministrazione cui sia stata conferita la legale rappresentanza, ivi compresi gli institori e i procuratori generali;
 - e) dei componenti degli organi con poteri di direzione o di vigilanza o dei soggetti muniti di poteri di rappresentanza, di direzione o di controllo;
 - f) del direttore tecnico o del socio unico;
 - g) dell'amministratore di fatto nelle ipotesi di cui alle lettere precedenti.
- 4) Nel caso in cui il socio sia una persona giuridica l'esclusione va disposta se la sentenza o il decreto ovvero la misura interdittiva sono stati emessi nei confronti degli amministratori di quest'ultima.
- 5) Sono altresì esclusi:
- a) l'operatore economico destinatario della sanzione interdittiva di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, compresi i provvedimenti interdittivi di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
 - b) l'operatore economico che non abbia presentato la certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, ovvero non abbia presentato dichiarazione sostitutiva della sussistenza del medesimo requisito;
 - c) in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal regolamento (UE) n. 240/2021 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021 e dal regolamento (UE) n. 241/2021 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che non abbiano prodotto, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del comma 2 del citato articolo 46, oppure, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del medesimo articolo 46, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità;
 - d) l'operatore economico che sia stato sottoposto a liquidazione giudiziale o si trovi in stato di liquidazione coatta o di concordato preventivo o nei cui confronti sia in corso un procedimento per l'accesso a una di tali procedure, fermo restando quanto previsto dall'articolo 95 del codice della crisi di impresa e dell'insolvenza, di cui al decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, dall'articolo 186-bis, comma 5, del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 e dall'articolo 124 del presente codice. L'esclusione non opera se, entro la data dell'aggiudicazione, sono stati adottati i provvedimenti di cui all'articolo 186-bis, comma 4, del regio decreto n. 267 del 1942 e all'articolo 95, commi 3 e 4, del codice di cui al decreto legislativo n. 14 del 2019, a meno che non intervengano ulteriori circostanze escludenti relative alle procedure concorsuali;
 - e) l'operatore economico iscritto nel casellario informatico tuito dall'ANAC per aver presentato false dichiarazioni o falsa documentazione nelle procedure di gara e negli affidamenti di subappalti; la causa di esclusione perdura fino a quando opera l'iscrizione nel casellario informatico;
 - f) l'operatore economico iscritto nel casellario informatico tenuto dall'ANAC per aver presentato false dichiarazioni o falsa documentazione ai fini del rilascio dell'attestazione di qualificazione, per il periodo durante il quale perdura l'iscrizione. È inoltre escluso l'operatore economico che ha commesso violazioni gravi, definitivamente accertate, degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e tasse o dei contributi previdenziali, secondo la legislazione italiana o quella dello Stato in cui sono stabiliti. Costituiscono gravi violazioni definitivamente accertate quelle indicate nell'allegato II.10. Il presente comma non si applica quando l'operatore economico ha ottemperato ai suoi obblighi pagando o impegnandosi in modo vincolante a pagare le imposte o i contributi

previdenziali dovuti, compresi eventuali interessi o sanzioni, oppure quando il debito tributario o previdenziale sia comunque integralmente estinto, purché l'estinzione, il pagamento o l'impegno si siano perfezionati anteriormente alla scadenza del termine di presentazione dell'offerta

- 7) . *L'esclusione non è disposta e il divieto di aggiudicare non si applica quando il reato è stato depenalizzato oppure quando è intervenuta la riabilitazione oppure, nei casi di condanna ad una pena accessoria perpetua, quando questa è stata dichiarata estinta ai sensi dell'articolo 179, settimo comma, del codice penale, oppure quando il reato è stato dichiarato estinto dopo la condanna oppure in caso di revoca della condanna medesima*

“non automatiche” (art.95)

In presenza delle quali spetta alla Stazione appaltante valutare l'incidenza e la rilevanza di quanto accertato ai fini della partecipazione alla gara. Tra queste ha incluso anche il “grave illecito professionale” (art.98). irrevocabile, per i reati ivi elencati che opportuna conoscenza si riportano:

1. *La stazione appaltante esclude dalla partecipazione alla procedura un operatore economico qualora accerti:*
 - a) *sussistere gravi infrazioni, debitamente accertate con qualunque mezzo adeguato, alle norme in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nonché agli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali elencate nell'allegato X alla direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014;*
 - b) *che la partecipazione dell'operatore economico determini una situazione di conflitto di interesse di cui all'articolo 16 non diversamente risolvibile;*
 - c) *sussistere una distorsione della concorrenza derivante dal precedente coinvolgimento degli operatori economici nella preparazione della procedura d'appalto che non possa essere risolta con misure meno intrusive;*
 - d) *sussistere rilevanti indizi tali da far ritenere che le offerte degli operatori economici siano imputabili ad un unico centro decisionale a cagione di accordi intercorsi con altri operatori economici partecipanti alla stessa gara;*
 - e) *che l'offerente abbia commesso un illecito professionale grave, tale da rendere dubbia la sua integrità o affidabilità, dimostrato dalla stazione appaltante con mezzi adeguati. All'articolo 98 sono indicati, in modo tassativo, i gravi illeciti professionali, nonché i mezzi adeguati a dimostrare i medesimi.*
- 2) *La stazione appaltante esclude altresì un operatore economico qualora ritenga che lo stesso ha commesso gravi violazioni non definitivamente accertate agli obblighi relativi al pagamento di imposte e tasse o contributi previdenziali. Costituiscono gravi violazioni non definitivamente accertate in materia fiscale quelle indicate nell'allegato II.10. La gravità va in ogni caso valutata anche tenendo conto del valore dell'appalto. Il presente comma non si applica quando l'operatore economico ha ottemperato ai suoi obblighi pagando o impegnandosi in modo vincolante a pagare le imposte o i contributi previdenziali dovuti, compresi eventuali interessi o sanzioni, oppure quando il debito tributario o previdenziale sia comunque integralmente estinto, purché l'estinzione, il pagamento o l'impegno si siano perfezionati anteriormente alla scadenza del termine di presentazione dell'offerta, oppure nel caso in cui l'operatore economico abbia compensato il debito tributario con crediti certificati vantati nei confronti della pubblica amministrazione.*
- 3) *Con riferimento alle fattispecie di cui al comma 3, lettera h), dell'articolo 98, l'esclusione non è disposta e il divieto di aggiudicare non si applica quando:*
 - a. *il reato è stato depenalizzato;*
 - b. *è intervenuta la riabilitazione;*
 - c. *nei casi di condanna a una pena accessoria perpetua, questa è stata dichiarata estinta ai sensi dell'articolo 179, settimo comma, del codice penale;*
 - d. *il reato è stato dichiarato estinto dopo la condanna;*
 - e. *la condanna è stata revocata.*

La qualifica di pubblico ufficiale va riconosciuta a tutti i soggetti, pubblici dipendenti o privati, che possono o debbono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, formare e manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi.

Inoltre, sono incaricati di un pubblico servizio, coloro i quali, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, mancano dei poteri tipici di questa (es. i notai) purché non svolgano semplici mansioni d'ordine, né prestino opera meramente materiale.

Per quanto riguarda la Gestione dei Rapporti con la P.A. e simili, i destinatari del “Modello” devono attenersi alle deleghe ed alle disposizioni contenute nel medesimo, nel Codice Etico e nelle Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione idonee a prevenire l'eventuale commissione dei reati previsti dal Decreto 231/2001 ed inoltre:

- Adempiere alle disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti;
- Operare nel rispetto dei poteri di rappresentanza e di firma, delle deleghe, delle procure e degli incarichi conferiti;
- Rispettare le prescrizioni previste dalle procedure di riferimento;
- Ottemperare alle istruzioni impartite dai superiori gerarchici in conformità alle regole e alle procedure aziendali;
- Segnalare all'O.d.V. eventuali attività attuate in violazione di quanto previsto dal presente Modello”;
- Attestare che i dati trasmessi e/o rappresentati alla Pubblica Amministrazione e simili, anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici sono veritieri e corretti.

Inoltre, tenuto conto delle modalità con le quali si possono realizzare i reati di corruzione e concussione, sono processi a rischio:

- Amministrazione e Finanza per quanto riguarda la gestione finanziaria;
- Risorse Umane per l'attività di selezione e assunzione del personale;
- Consulenze e incarichi professionali.

Nella gestione dei già menzionati processi i destinatari del “Modello” devono garantire e attestare:

- che tutte le uscite di cassa sono avvenute a fronte di contratto in essere, di documentazione che attesta l'avvenuta ricezione del bene o del servizio e della relativa fattura emessa dal fornitore;
- che le assunzioni di personale sono state effettuate a fronte di specifiche esigenze e che sono state autorizzate secondo i vigenti poteri di rappresentanza;
- che le consulenze e gli incarichi professionali, ivi compresi quelli di procura alle liti, sono stati assegnati a fronte di specifiche esigenze, autorizzate secondo i vigenti poteri di rappresentanza e che la scelta del professionista è avvenuta secondo le disposizioni aziendali emesse in materia.
- che tutte le operazioni sono state condotte nel rispetto della specifica normativa vigente in materia e delle procedure adottate dall'Azienda.

Il mancato rispetto delle disposizioni sin qui indicate sarà oggetto di provvedimenti disciplinari e di ogni altra azione legale risulti necessaria per tutelare gli interessi ed il buon nome dell'Azienda.

8) Reati relativi alla falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo (art. 25 bis del Decreto)

Da una valutazione dei reati perseguiti a norma del presente articolo, non è stata riscontrata, nella fase di mappatura dei processi a rischio, l'ipotesi che questi ultimi possano essere commessi. Per quanto sopra, non sono state individuate nel “Modello” specifiche procedure da adottare.

9) Reati Societari

- Predisposizione, redazione, approvazione e pubblicazione del Bilancio Aziendale;
- Comunicazioni Societarie.

Per quanto riguarda le attività di predisposizione, redazione, approvazione del Bilancio Aziendale i soggetti coinvolti devono:

- garantire l'accuratezza dei dati di competenza per la corretta rappresentazione degli stessi in bilancio e nelle situazioni contabili periodiche elaborando e predisponendo gli accertamenti di competenza;
- predisporre tutte le valutazioni necessarie alla corretta rappresentazione in bilancio delle attività

- e passività incluse le operazioni c.d. fuori bilancio;
- effettuare periodiche riconciliazioni dei dati contabili relativi alle operazioni attuate e alle operazioni fuori bilancio;
 - assicurare che sia stata rispettata la normativa fiscale e previdenziale in vigore;
 - attestare che i dati, le valutazioni e le riconciliazioni fornite ed elaborate sono corrispondenti a criteri di correttezza e veridicità, secondo quanto disposto dal Codice civile e dai principi contabili di riferimento.

Per quanto riguarda le comunicazioni societarie, l'Amministratore deve:

- garantire che tutte le informazioni sociali trasmesse all'esterno siano rispondenti all'effettiva situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società;
- garantire che tutte le informazioni trasmesse siano rintracciabili negli atti e nei libri societari.

In applicazione alle disposizioni contenute nel D.lgs. 14/2019 che ha introdotto il Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza ed ha riformato l'art. 2086 C.c, e, altresì, in ottemperanza a quanto indicato dalla Legge 55/2019, COREMEC si avvale della collaborazione di un Revisore dei Conti al fine di mantenere un controllo costante sull'andamento dei conti aziendali.

10) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Da una valutazione dei reati perseguiti a norma del presente articolo, non è stata riscontrata, nella fase di mappatura dei rischi in azienda, l'ipotesi che questi ultimi possano essere commessi.

Per quanto sopra, non sono state individuate nel "Modello" specifiche procedure da adottare.

11) Delitti contro la personalità individuale.

Da una valutazione dei reati perseguiti a norma del presente articolo, non è stata riscontrata, nella fase di mappatura dei rischi in azienda, l'ipotesi che questi ultimi possano essere commessi.

Esiste, peraltro, una specifica procedura che riguarda "Tutela della salute e sicurezza sul lavoro del dipendente".

12) Reato abusi di mercato.

Da una valutazione dei reati perseguiti a norma del presente articolo, non è stata riscontrata, nella fase di mappatura dei processi a rischio, l'ipotesi che questi ultimi possano essere commessi.

Per quanto sopra, pertanto, non sono state individuate nel "Modello" specifiche procedure da adottare.

13) Reato di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies D.lgs.231/2001 - legge 215/2021).

Mappatura delle attività a rischio infortunio.

Per quanto concerne la mappatura delle attività aziendali a rischio infortunio si fa riferimento al Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti parte integrante e sostanziale del Modello.

Con l'individuazione delle attività esposte a rischio si vuole determinare in tutti gli operatori la consapevolezza di poter incorrere in infortuni, più o meno gravi, a seconda del grado di incidenza del rischio correlato all'attività svolta in azienda ed alla possibilità di ridurre notevolmente tale incidenza seguendo le misure di prevenzione predisposte.

Pertanto, per quanto concerne i reati contemplati all'art. 25 septies del suddetto decreto, il personale dipendente ed i collaboratori, ciascuno nell'ambito del proprio settore di attività e durante lo svolgimento

delle operazioni alla medesima connesse, è tassativamente tenuto ad osservare:

- **i regolamenti, le procedure, le specifiche indicazioni, i manuali di utilizzo delle apparecchiature e delle attrezzature di lavoro predisposti dall’Azienda e ad indossare sempre i dispositivi di protezione individuale in dotazione, nonché rispettare tutte le disposizioni relative alla prevenzione incendi già in essere.**

A questo va aggiunto un costante monitoraggio da parte del personale dirigente, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei lavoratori di quanto precede, anche con la collaborazione dei dipendenti che devono evidenziare immediatamente qualunque anomalia o possibile causa di rischio abbiano eventualmente riscontrato.

La collaborazione e l’interagire tra Organo di Direzione, Dirigenti, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Rappresentante dei lavoratori e tutti i dipendenti, ognuno secondo le proprie responsabilità, il ruolo ed i compiti definiti, sono lo strumento essenziale per ottenere un sistema di prevenzione e protezione efficiente ed efficace.

Il mancato rispetto dei regolamenti, delle procedure predisposte per il sicuro e corretto svolgimento delle diverse attività aziendali, delle dettagliate e perentorie indicazioni sull’uso delle apparecchiature e delle attrezzature di lavoro e il non utilizzo dei dispositivi di protezione individuale da parte dei soggetti sopra indicati, verrà considerato inadempimento alle norme di sicurezza e potrà essere oggetto di provvedimento.

- 14) Reati di ricettazione, riciclaggio e traferimento fraudolento di valori (art. 25 octies D.lgs. 231/2001 D.lgs. 195/2021- art. 6 ter lett. b DDL 897/2023 - art. 512 bis c.p)

L’Azienda da sempre ha utilizzato sistemi di pagamento consoni alle norme di tracciabilità degli stessi così come prescritto dalle disposizioni di legge in vigore (art. 3 legge 136/2010 – artt. 6 -7 legge 217/2010)

- 15) Reati di frode e falsificazione di mezzi di pagamento diversi dai contanti (D.lgs. 184/2021)

L’Azienda da sempre ha utilizzato sistemi di pagamento consoni alle norme di tracciabilità degli stessi così come prescritto dalle disposizioni di legge in vigore (art. 3 legge 136/2010 – artt. 6 e 7 legge 217/2010)

- 16) Reati di concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25 del Decreto - artt.75-76-77-78 legge 190/2012)

All’art.25 citato inerente i reati di concussione e corruzione è aggiunto il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater C.p.).

Il personale dipendente, i collaboratori e quanti possono avere rapporti di affari con l’Azienda, ciascuno nell’ambito del proprio settore di attività e durante l’espletamento delle proprie funzioni e compiti è tassativamente e contrattualmente tenuto ad osservare le disposizioni contenute nelle Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione ed altresì, quanto disposto dalla legge 190/2012 in ordine ai reati in materia di rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione.

Pertanto, alle disposizioni aziendali già contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione relativamente alla condotta da tenere nei rapporti di lavoro con la Pubblica Amministrazione va aggiunta la seguente:

è assolutamente vietato indurre, o essere indotti o indebitamente a dare o promettere utilità.

(il pubblico Ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità).

17) Reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (D.lgs. 38/2017 modifiche all'art.2635 C.c. – introduzione art.2635 bis e modifiche all'art.25 ter comma 1 lett. S bis D.lgs. 231/2001)

In particolare, il primo comma dell'art. 2635 C.c. “Corruzione tra privati”, viene così modificato:

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i Sindaci e i Liquidatori di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al presente periodo.
2. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.
3. Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste.
4. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione Europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni.
5. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni o servizi.
6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2641 C.c., la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte.

Viene inoltre introdotto l'art. 2635- bis C.c. “Istigazione alla corruzione tra privati”:

“Chiunque offre o promette denaro o altre utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 2635, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti

preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.

Viene infine modificato l'art. 25 ter comma 1 lettera s-bis del D.lgs. 231/2001 “Nuove sanzioni per i reati di corruzione tra privati”.

Per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635 del Codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'art. 2635-bis del Codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano

altresì le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2 del D. lgs. 231/2001.

Pertanto, alle disposizioni già contenute nel presente Modello, nel Codice Etico e nelle Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione relativamente alla condotta da tenere nei rapporti di lavoro con la Pubblica Amministrazione, vanno aggiunti quelli delle norme sopra citate introdotte dal Decreto Legislativo n. 38 del 15 marzo 2017 in merito ai rapporti di lavoro tra privati.

All'Organo di vigilanza l'obbligo, altresì, di monitoraggio sulle attività e i comportamenti a rischio.

GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.

La gestione dei flussi finanziari rappresenta un'area sensibile laddove si operi all'interno di quei processi aziendali che sono stati individuati come maggiormente critici ed in particolare la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

In tale ottica l'Azienda ha individuato adeguate misure preventive per la gestione delle operazioni finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Per quanto concerne eventuali contributi o finanziamenti devoluti dalla Regione questi sono esclusivamente finalizzati e trovano riscontro nella documentazione di riferimento a conclusione del progetto.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Individuazione dell'Organismo di Vigilanza ("O.d.V")

La Società individua e nomina il Responsabile dell'Organismo di Vigilanza che controlla il corretto funzionamento e l'osservanza del "Modello" e ne cura l'aggiornamento.

Non può ricoprire la posizione di Responsabile dell'Organismo di Vigilanza:

- colui che si trova nelle condizioni di cui all'art. 2382 del Codice Civile ovvero chi è stato condannato a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società.

L'art. 6, comma 4, del D.lgs. 231/2001 dispone che negli enti di piccole dimensioni i compiti e le funzioni indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

Poteri e doveri dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza:

- ✓ vigila sull'applicazione del "Modello", accertando che i comportamenti posti in essere dai destinatari siano coerenti con le prescrizioni previste nello stesso, attraverso:
- ✓ la verifica delle attività svolte da coloro che rivestono funzioni di Dirigente, dai loro collaboratori e dai collaboratori esterni soggetti a vigilanza;
- ✓ Verifica l'adeguatezza del "Modello" ossia la capacità, attraverso i contenuti, di prevenire la commissione dei reati di cui al "Decreto" garantendone l'aggiornamento.
- ✓ l'attivazione, in caso di accertata violazione del "Modello", delle decisioni da assumere in merito alle infrazioni riscontrate.

L'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza dovrà essere documentata, anche in forma sintetica e custodita in modo da assicurarne la segretezza.

Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V.

Tutti i soggetti operanti in Azienda o per conto della medesima hanno l'obbligo di informazione nei confronti dell'O.d.V. e riguarda in particolare:

- ✓ Anomalie o atipicità riscontrate nello svolgimento delle normali attività;
- ✓ Comportamenti difformi, anche indotti, dal Codice Etico, dalle Linee Guida di Comportamento Anticorruzione o dalle disposizioni del "Modello";
- ✓ Violazioni, anche richieste, del Codice Etico, delle Linee Guida di Comportamento Anticorruzione o del "Modello".

Le informazioni dovranno essere inoltrate all'O.d.V. in forma scritta.

L'O.d.V. agirà in modo da preservare i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, iscriminazione o penalizzazione, assicurando soprattutto la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente, o in malafede.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle informazioni di cui sopra devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V.

- ✓ I provvedimenti o notizie provenienti da Organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- ✓ I rapporti predisposti dai dipendenti che rivestono funzioni dirigenziali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- ✓ I procedimenti sanzionatori e disciplinari, le misure di tutela adottate per le violazioni al "Modello" e le archiviazioni con relative motivazioni.

La Società, considerate le dimensioni dell'Azienda, in applicazione a quanto disposto dall'art. 6, comma 4, del D.lgs. 231/2001 dispone che i compiti e le funzioni proprie dell'Organo di Vigilanza siano svolte dall'Amministratore Unico. – Organo di Direzione dell'Azienda.

Egli in piena autonomia:

- Vigila sulla diffusione, conoscenza, comprensione e osservanza del "Modello" nel contesto aziendale.
- Vigila sulla validità e adeguatezza del "Modello" e ne cura gli aggiornamenti nelle ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare adeguamenti a seguito di mutate condizioni aziendali e/o legislative.
- Verifica le attività a rischio di reato.
- Conduce indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del "Modello";
- Riceve dai soggetti operanti in Azienda, eventuali informazioni scritte in merito ad anomalie, comportamenti difformi, violazioni, dai medesimi riscontrati, rispetto ai contenuti del Modello che verranno custodite in luogo sicuro.
- Sarà garante verso i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione garantendo innanzitutto la riservatezza sulla loro identità.
- Valuta l'applicazione delle sanzioni in accordo con l'Azienda.

- Da periodicamente comunicazione ai soci delle eventuali attività svolte.

SISTEMA DISCIPLINARE

Premessa

Il Sistema Disciplinare è adottato dall'Amministratore Unico – Organo di Direzione dell'Azienda – ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del D.lgs 231/2001.

Per quanto riguarda il personale dipendente l'osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico, nelle Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione e nel Modello, deve considerarsi parte

essenziale delle obbligazioni contrattuali dagli stessi assunte ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice civile. La violazione di tali comportamenti sarà considerata inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro ed avranno rilevanza quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (C.C.N.L. e procedure vigenti art. 7 legge 300/1970).

Per quanto attiene i collaboratori terzi l'osservanza dei precitati principi deve considerarsi parte essenziale degli accordi riportati nel contratto di Agenzia impostato nel rispetto dell'Accordo Economico Collettivo per gli Agenti di Commercio.

In caso di eventuale mancato rispetto di quanto sopra, da parte di altri soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari, si farà riferimento alle indicazioni contenute nei relativi contratti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi di cui al paragrafo precedente e delle regole di condotta indicate nel "Modello", prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- ✓ elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- ✓ rilevanza degli obblighi violati;
- ✓ potenzialità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- ✓ presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- ✓ eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso a determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

Procedimento sanzionatorio.

La valutazione delle violazioni al “Modello”, al Codice Etico e alle Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione e la proposta dei provvedimenti disciplinari o delle misure di tutela da comminare sono attribuite all’Organismo di Vigilanza.

Regolamento delle sanzioni

L’entità delle sanzioni da comminare in occasione di inosservanze del Codice Etico, delle Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione e del “Modello”, saranno valutate, ad insindacabile discrezione dall’Amministratore Unico e dall’Organo di Vigilanza, con richiami, sospensioni (come previsto in materia dal corrispondente CCNL di categoria), con l’applicazione delle sanzioni pecuniarie previste dal D.L. 231/2001 (che recita:

Articolo 10 (Sanzione amministrativa pecuniaria)

1. Per l’illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.
2. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento nè superiore a mille.
3. L’importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00.
4. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

sino ad arrivare all’applicazione dei contenuti del Codice civile e del Codice penale.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

COREMEC promuove la conoscenza del “Modello” e dei documenti che sono parti integranti e sostanziali del medesimo, dei relativi protocolli, delle procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne i contenuti ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

A tal fine l’Azienda ha previsto incontri di formazione e di aggiornamento che dovranno assicurare che ogni destinatario:

- abbia ricevuto il “Modello”, il Codice Etico e le Linee Guida Aziendali di Comportamento anticorruzione e ne abbia presa visione;
- sia portato a conoscenza di eventuali aggiornamenti dei medesimi;
- sia adeguatamente informato, attraverso una comunicazione efficace, chiara e dettagliata in merito a:
 - i poteri autorizzativi (poteri di rappresentanza e firma sociale, le procure, le linee di dipendenza gerarchica);
 - il rispetto dei contenuti del “Modello” e dei Documenti ad esso connessi;
 - i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell’operare quotidiano.

D.LGS. 24 DEL 10 MARZO

PROCEDURA

D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 ad oggetto:

attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea (c.d. Direttiva Whistleblowing) di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Lo scopo della Direttiva è disciplinare la protezione dei segnalanti all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela volte a uniformare le predette normative nazionali.

Il decreto in esame riconosce alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicura ai segnalanti di imprese sia pubbliche che private una tutela più strutturata al fine di incentivare le segnalazioni e contrastare l'illegalità.

La finalità del decreto è quella di migliorare i principi di trasparenza e responsabilità tra organizzazioni pubbliche e private.

L'ambito di applicazione della normativa in esame comprende i dipendenti, i collaboratori e tutte le persone che operano in nome o per conto di COREMEC.

La presente Procedura ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società e il sistema di segnalazioni qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, il quale per quanto concerne le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa riferimento al decreto 24/2023

La Procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento n. 679/2016 del Parlamento Europeo, relativo appunto alla protezione delle persone fisiche con riferimento al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base delle citate normative la procedura è stata redatta tenendo anche conto di quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico aziendale e alle Linee Guida di Comportamento Aziendale Anticorruzione

RIFERIMENTI NORMATIVI

D.lgs. 24 del 10 marzo 2023.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo – D.lgs 231/2001

Codice Etico

Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione

Definizioni:

- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda.
- **Segnalazione:** la comunicazione del reato o dell'illecito

- **Persona segnalante:** la persona fisica testimone di un illecito o di una irregolarità di cui sia venuta a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative legate all'attività dell'Azienda come: i dipendenti, i rappresentanti, i collaboratori e tutti coloro che possono avere rapporti d'affari con l'Azienda.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione anche solo tentato o minacciato posto in essere a seguito della segnalazione dell'illecito che può provocare alla persona segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto.
- **Tutela della riservatezza del segnalante:** fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, si sottolinea che l'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tali identità **non possono essere rivelate senza il consenso espresso delle stesse** a persona diversa da quella preposta a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzata al trattamento di tali dati (RPCT).

Al segnalante e alle persone coinvolte dovranno essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt.13 e 14 del Regolamento Generale sulla protezione dei dati (Privacy).

In applicazione del decreto 24/2023:

- viene individuato il Responsabile RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) nella persona della Dr.ssa Elisabetta Digioia addetta alla ricezione delle segnalazioni e alla predisposizione dei documenti necessari per l'analisi delle medesime
- viene istituito un apposito canale interno di segnalazione che consente di inviare sia segnalazioni **scritte**, tramite raccomandata A/R indirizzata al Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) o **orali** tramite incontro diretto con RPCT fissato entro un termine ragionevole. Il personale interno all'Azienda può, altresì, utilizzare il metodo della raccomanda a mano depositando la segnalazione nell'apposita cassetta di posta, chiusa a chiave, che sarà all'uopo messa a disposizione. La segnalazione può essere fatta in forma anonima. Questa sarà ricevuta e conservata unitamente alla relativa documentazione, secondo i criteri di conservazione indicati nella presente procedura ciò al fine di redere possibile l'eventuale riconoscimento nel caso in cui il segnalante o chiunque abbia sporto denuncia, comunichi all'ANAC di aver subito misure ritorsive a seguito della segnalazione anonima. Per tutte le segnalazioni, in qualsiasi forma presentate, viene garantita la massima riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta menzionata nella segnalazione, (dei facilitatori, dei parenti e di chiunque abbia conoscenza della segnalazione) nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione
- viene, altresì, indicata la possibilità di utilizzare per ogni segnalazione il canale esterno (Anac);

Il Responsabile dovrà nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna provvedere:

- a. ricevere la segnalazione e attribuire alla medesima un protocollo identificativo (senza ulteriori elementi di dettaglio) I dati identificativi del segnalante saranno custoditi in apposito contenitore chiuso a chiave e accessibili unicamente dal RPCT per i trattamenti successivi;
- b. rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione
- c. dare seguito alle segnalazioni ricevute.
- d. fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento.
- e. predisporre le misure per la cancellazione dei dati dopo il decorso del termine di conservazione.

Il Responsabile in caso di segnalazione orale redige apposito verbale. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale mediante sottoscrizione.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui a D.lgs. 24/2023 e D.lgs. 51/2018.

Caratteristiche e contenuti delle segnalazioni.

Le segnalazioni che possono essere inviate con le modalità sopra richiamate devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda (Coremec) di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito lavorativo e che consistono in:

- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico, delle Linee Guida di Comportamento Anticorruzione e di ogni altro regolamento interno adottato.
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali in particolare quelli relativi a:
 - ❖ appalti pubblici.
 - ❖ sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti.
 - ❖ tutela dell'ambiente.
 - ❖ tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti dichiarati e non saranno prese in considerazione segnalazioni contenenti lamentele di carattere personale, fatti che attengono al rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori o colleghi.

La segnalazione scritta dovrà contenere:

- a) le generalità del segnalante (allegare documento d'identità)
- b) circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione.
- c) descrizione del fatto.
- d) generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno commesso il fatto segnalato.
- e) ogni altra informazione ritenuta utile per supportare l'accertamento e la verifica della fondatezza della segnalazione.

Accertamenti e verifiche

Il RPCT verifica la fondatezza delle segnalazioni attraverso un'analisi preliminare nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza.

Nel caso in cui la segnalazione risulti infondata RCPT ne dispone l'archiviazione in forma scritta.

Nel caso invece che, a seguito delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti totalmente o parzialmente fondata il Responsabile considerata la gravità della violazione provvede a:

- convocare il segnalante per svolgere opportune indagini/colloqui.
- comunicare l'esito dell'accertamento all'O.d.V.
- inoltrare segnalazione all'ANAC.
- presentare, se del caso, denuncia all'Autorità giudiziaria competente.

Il contenuto della segnalazione deve rimanere riservato durante l'intera fase di gestione della stessa ad eccezione dei casi in cui non è opponibile per legge (in due casi previsti dal Decreto 24/2023 per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dallo stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione – in particolare nel procedimento disciplinare laddove rendere nota l'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito – e nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazione interna o esterna laddove tale segnalazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta - indagini amministrative e/o penali).

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990.

Aspetti sanzionatori

Fermo restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha commesso il reato le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da €. 10.000: = a €. 50.000, = quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.
- da €. 10.000: = a €. 50.000, = quando accerta che non è stato istituito il canale di segnalazione, non sono state adottate procedure per la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto stabilito dal Decreto nonchè quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- da €. 500.= a 2.500. = a carico della persona segnalante nel caso di accertamento della sua responsabilità personale per diffamazione, calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- I soggetti del settore privato di cui all'art. 2, comma 1, lettera q) numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2, lettera e), del decreto 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.
- Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:
 - a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti.
 - b) la retrocessione di grado o la mancata promozione.
 - c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro.
 - d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa.
 - e) le note di merito negative o le referenze negative.
 - f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria.
 - g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo.
 - h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole.
 - i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione.
 - l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.

- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi.
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro.
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso.
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

RELAZIONE TRA CODICE ETICO – MODELLO – LINEE GUIDA DI COMPORTAMENTO ANTICORRUZIONE – D.LGS 24/2023 - WHISTLEBLOWING

L'Azienda ha inteso realizzare una stretta integrazione tra Modello, Codice Etico e le Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione e Decreto Legislativo 24/2023 (Whistleblowing) in modo da formare un insieme di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico che è parte integrante del Modello è uno strumento di portata generale per la promozione di una "condotta aziendale", con l'obiettivo di ribadire e far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti economici con l'Azienda, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la stessa intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività imprenditoriali, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato.

Le Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione, anch'esse parte integrante e sostanziale del Modello, sono volte a garantire l'attuazione di principi di trasparenza, ad assicurare la chiarezza nell'ambito dei comportamenti ammessi e la conformità alle relative normative anticorruzione in qualsiasi luogo in cui COREMEC svolga la propria attività.

Infatti, i comportamenti dei dipendenti e di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o, comunque con poteri di rappresentanza dell'Azienda devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello, nel Codice Etico e nelle citate Linee Guida Aziendali di Comportamento Anticorruzione.

Coremec, come già evidenziato nel modello e Codice Etico, in applicazione alle disposizioni introdotte dal D.Lgs 24/2023 (Whistleblowing) , ha ribadito la volontà di tutelare totalmente i dipendenti e chiunque operi per conto dell'azienda d qualsiasi forma di discriminazione a seguito d eventuali segnalazioni di illeciti o reati.

CODICE ETICO

CODICE ETICO

Il Codice Etico di COREMEC è stato adottato, dall'Amministratore Unico – Organo di Direzione dell'Azienda –, su indicazioni della Società, in relazione al dettato del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Le disposizioni contenute nel presente Codice hanno l'obiettivo di indicare alcuni importanti valori e regole di condotta aziendale, poste a presidio della reputazione e dell'immagine di COREMEC, cui si deve conformare tutto il personale, i collaboratori terzi e tutti coloro che possano avere rapporti d'affari con l'Azienda. La creazione e diffusione dei valori d'impresa non può, infatti, essere disgiunta da un effettivo rispetto di principi fondamentali quali la correttezza professionale, l'integrità personale, l'effettiva tutela della salute nell'ambiente di lavoro, nonché la trasparente competizione sul mercato da parte di tutti i soggetti che vi operano.

In tale prospettiva, il Codice intende ribadire regole e principi già vigenti all'interno dell'Azienda rafforzando con ciò il clima di fiducia e di positiva collaborazione con tutti coloro che, a vario titolo, sono interessati al comune sviluppo e diffusione dei valori della Società.

Va peraltro sottolineato che l'ordinamento giuridico nazionale italiano riconosce ora rilevanza giuridica e finalità scriminanti all'adozione di principi etici e di condotta aziendale, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 231/2001 e sue integrazioni e modificazioni. Tale Decreto ha introdotto un'inedita forma di responsabilità di tipo penalistico in capo alla Società, chiamata ora a rispondere personalmente (a titolo "proprio") qualora vengano consumati reati "nel suo interesse o a suo vantaggio".

Il Decreto prevede, inoltre, un sistema sanzionatorio particolarmente afflittivo e pesante contro le Società: tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di avere rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

L'adozione ed il rispetto del Codice Etico che si colloca all'interno di un più ampio Modello Organizzativo interno di Gestione e Controllo, possono assumere una valenza scriminante e di protezione a beneficio della Società che, in tal caso, resterebbe al riparo dalle citate sanzioni.

Il Codice è, pertanto, complementare ai regolamenti ed alle procedure interne esistenti volte, direttamente o indirettamente, a ridurre il rischio del compimento di reati di cui al Decreto n. 231/2001.

L'osservanza delle disposizioni in esso contenute è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale di COREMEC, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice civile.

- L'Azienda ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti e delle procedure ufficialmente adottate, in tutto il territorio in cui essa opera.
- I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi, dei regolamenti e di tutte procedure, in particolare quelle inerenti all'espletamento delle proprie attività aziendali e dei comportamenti

conseguenti, qualora esistessero dei dubbi su come procedere l'Azienda provvederà a fornire i chiarimenti e le opportune informazioni agli stessi.

- Ogni dipendente dell'Azienda, pertanto, deve impegnarsi all'osservanza di tali leggi, regolamenti e procedure. Il medesimo impegno vale anche per i collaboratori terzi e per tutti coloro che possano avere rapporti d'affari con l'Azienda. Quest'ultima non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

- Tutte le operazioni dell'Azienda devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Principi base relativi ai rapporti con gli interlocutori dell'Azienda: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

Direttive per i dipendenti, i consulenti e chiunque operi per conto di COREMEC.

Il comportamento dei dipendenti e di chiunque operi per conto dell'Azienda deve essere esclusivamente improntato al rispetto ed alla salvaguardia dell'immagine di COREMEC e pertanto essi si impegnano formalmente a condurre la propria attività con integrità, correttezza, diligenza, professionalità e riservatezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti. La Direzione aziendale rammenta, inoltre, che:

- Non è consentito: il perseguimento di interessi personali o di terzi a detrimento di quelli aziendali;
- L'abusivo sfruttamento, nell'interesse personale o di terzi, del nome e della reputazione dell'Azienda, nonché delle informazioni acquisite e delle opportunità di affari apprese nello svolgimento del proprio incarico o funzione;
- L'uso di beni e attrezzature di cui dispongano nello svolgimento del proprio incarico o funzione per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, o ad altri soggetti di cui all'oggetto, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.
- È proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento agevolato in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione o con altri soggetti di cui all'oggetto;

- È considerato atto di corruzione qualsiasi pagamento illecito fatto da enti o da loro dipendenti o tramite persone che operano per conto dei medesimi sia in Italia che all'estero.
- Durante un qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione o con altri soggetti di cui sopra, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.
- È obbligatorio informare, tenuto conto delle circostanze, il superiore gerarchico o eventualmente il soggetto cui siano tenuti a riferire delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interesse in conflitto con quelli aziendali (o qualora di tali interessi siano titolari i prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.
- Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione:
 - è d'obbligo operare nel rispetto delle leggi vigenti in materia e della corretta pratica commerciale;
 - è vietato esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. o simili a titolo personale;
 - offrire o in alcun modo fornire omaggi aventi elevata rilevanza economica;
 - sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Coremec si impegna a tutelare i propri dipendenti qualora riferiscano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro impedendo che siano sottoposti a qualunque tipo di misura discriminatoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente sorto a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

RATING LEGALITA'

RATING LEGALITA'

Il Rating di legalità rilasciato da A.G.C.M. (Autorità Garante della Concorrenza di Mercato) attraverso un punteggio rappresentato da “stellette” è un riconoscimento alle Imprese che nello svolgimento dell’attività imprenditoriale hanno sempre dimostrato osservanza delle norme (leggi) relative alla trasparenza e che hanno operato seguendo i sani principi etici.

L’attestazione, infatti, indica il livello del rispetto della legalità e della corretta etica conduzione del proprio business.

L’Azienda COREMEC ha ottenuto nell’anno 2016 e riconfermato negli anni seguenti il riconoscimento in parola (★★⁺⁺) per l’assoluto rispetto di elevati standard di legalità.

LINEE GUIDA AZIENDALI DI COMPORAMENTO

LINEE GUIDA AZIENDALI DI COMPORTAMENTO ANTICORRUZIONE

Il presente documento è stato predisposto dall'Amministratore Unico – Organo di Direzione della Società COREMEC con riferimento alle modifiche anti-corruttive apportate dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Premessa

Obiettivo primario di Coremec è l’esercizio delle proprie attività nel rispetto delle normative vigenti e secondo principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed integrità.

A tal fine la Società è impegnata a prevenire qualsivoglia forma di corruzione.

Le presenti Linee Guida sono volte a garantire l’attuazione di principi di trasparenza, ad assicurare la chiarezza nell’ambito dei comportamenti ammessi e la conformità alle relative normative anticorruzione in qualsiasi luogo in cui Coremec svolge la propria attività.

Le presenti Linee di condotta si ispirano anche ai principi di comportamento previsti nel Codice Etico adottato da Coremec e mirano a fornire a tutto il personale le regole da seguire.

Il presente documento va quindi considerato in combinato disposto con il Modello di organizzazione, gestione e controllo già adottato dall’Azienda.

Riferimenti Normativi - sentenze

[Decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231](#)

[Legge 6 novembre 2012 n. 190](#)

[Sentenza Corte di cassazione a Sezioni Unite n. 12228/1 del 14 marzo 2014.](#)

Con la legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica amministrazione” è stata introdotta una normativa organica tesa ad implementare l’apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l’illegalità nella Pubblica Amministrazione (in seguito anche “PA”), nell’intento di valorizzare i principi costituzionalmente rilevanti del buon andamento, dell’imparzialità della Pubblica Amministrazione e della legalità della sua azione.

La predetta legge, nel perseguire l’obiettivo di dare una risposta alla diffusa richiesta di un intervento riformatore, ha introdotto alcune misure preventive all’interno della PA, innovando altresì la normativa relativa ai reati contro la PA, revisionando le sanzioni e introducendo nuove fattispecie criminose (modificando soprattutto il reato di concussione). Il Legislatore è addivenuto a tale novella sia per la necessità di contrastare l’esponentiale diffusività del fenomeno corruttivo, sia per ottemperare agli obblighi internazionali assunti dall’Italia con la convenzione Merida e con la Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d’Europa del 27 gennaio 1999, ratificata con la legge 28 giugno 2012, n. 110.

Il Consiglio dei ministri ha approvato il regolamento contenente il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62) emanato in attuazione della legge Anticorruzione ed in osservanza delle raccomandazioni OCSE in materia di integrità e di etica pubblica, in cui si indicano i doveri comportamentali dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e si prevede a loro carico la responsabilità disciplinare in caso di inosservanza.

In particolare:

il reato di concussione (art. 317 C.p.), divenuto riferibile al solo pubblico ufficiale (e non anche all'incaricato di pubblico servizio), è stato oggetto di modifica in relazione alle due condotte ivi precedentemente contemplate, mantenendo il riferimento alla sola condotta della costrizione, con esclusione di quella dell'induzione, ora integrante un'autonoma norma incriminatrice; è stato all'uopo inserito nel codice, con l'art. 319 quater C.p., il delitto di "Induzione indebita a dare o promettere utilità (cosiddetta concussione per induzione), che punisce sia il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che induce il privato a pagare (con la reclusione da tre a otto anni) che il privato che dà o promette denaro o altra utilità (con la reclusione fino a tre anni). Il reato di cui all'art. 318 C.p. (corruzione per un atto d'ufficio), relativo alla cosiddetta corruzione impropria, ora rubricato "Corruzione per l'esercizio della funzione", è stato riformulato in modo da rendere maggiormente percepibili i confini tra le diverse forme di corruzione. Ossia da un lato la corruzione propria di cui all'art. 319 C.p., correlata al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio e, dall'altro, l'accettazione o la promessa di un' utilità indebita, da parte del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio, in cui si prescinde dall'adozione o dall'omissione di atti inerenti all'ufficio.

In ordine alla previsione della punibilità per taluni delitti contro la PA nell'ambito comunitario ed internazionale ai sensi dell'art.322-bis C.p., è stata inserita la responsabilità del soggetto "indotto" che, ex art. 319-quater, comma 2, C.p., dia, offra o prometta denaro o altra utilità a membri degli organi delle Comunità Europee, ovvero a funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

È stato introdotto, con l'art. 346-bis, il delitto di "Traffico di influenze illecite", che reprime con la pena della reclusione da uno a tre anni chi sfrutta le proprie relazioni con un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio per farsi dare o promettere denaro o altro vantaggio patrimoniale quale prezzo della mediazione illecita. La condotta concerne un atto contrario ai doveri d'ufficio o l'omissione o il ritardo di un atto dell'ufficio e la stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette.

E' stato riformulato l'art. 2635 C.c. (Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità), ora rubricato "Corruzione tra privati", che punisce gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione di documenti contabili societari, i sindaci, i liquidatori di società e chiunque sia sottoposto alla direzione o vigilanza di uno dei medesimi, che, a fronte della dazione o promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiano o omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando un nocumento all'ente. Sono sanzionati, altresì, coloro che danno o promettono ai predetti denari o altra utilità agli stessi fini.

La responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche ex D.lgs. n.231/2001 è stata quindi adeguata alle nuove fattispecie criminose attraverso l'inserimento nei "reati-presupposto" dei delitti di induzione indebita di cui all'art.319-quater C.p. e di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 C.c. prevedendo in tal caso che la responsabilità sia limitata all'ente di cui è vertice apicale o dipendente il corruttore.

Uno degli aspetti più rilevanti della nuova normativa per la realtà aziendale Coremec è certamente la riformulazione del reato di concussione.

L'unitaria fattispecie prevista dall'art. 317 C.p. comprensiva delle condotte di costrizione e di induzione (intese quali modalità alternative di realizzazione del reato) è stata scissa in due distinte figure di reato, ove la prima fattispecie conserva i caratteri della concussione per costrizione, essendosi il legislatore limitato ad aumentare il limite edittale minimo della pena definitiva (da quattro a sei anni di reclusione), mantenendo quale soggetto attivo del reato il pubblico ufficiale, con esclusione dell'incaricato di pubblico servizio (che oggi, in presenza di tutti i presupposti di legge, è punibile a titolo di estorsione aggravata dall'aver commesso il fatto con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad un pubblico servizio ai sensi degli artt. 629 e 61, comma 1 n. 9 C.p.) la seconda scorporata dall'art. 317 C.p. e regolata dall'art. 319-quater C.p., "Induzione indebita a dare o promettere utilità" è configurabile, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, qualora il pubblico ufficiale, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induca taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità. Fattispecie, questa, configurabile anche nei confronti dell'incaricato di pubblico servizio, sanzionata con la pena della reclusione da tre a otto anni, che in forza della previsione contenuta al comma 2, si estende anche a chi "da o promette denaro o altra utilità", il quale, da persona offesa nell'originaria ipotesi di concussione per induzione, diventa concorrente necessario.

Il secondo comma dell'art. 319-quater c.p. prevede, infatti la reclusione fino a tre anni estesa al privato evidentemente sul presupposto che l'induzione, di per sé, non cancelli la libertà di autodeterminazione del medesimo, che quindi avrebbe la possibilità di resistere al pubblico agente.

L'indotto può essere punito perché, pur sottoposto ad una pressione psicologica, persegue un proprio interesse ed ottiene un proprio vantaggio.

Dal punto di vista dell'agente pubblico, l'azione di costui consiste nella prospettazione, nelle forme della minaccia blanda, della persuasione o della suggestione, di una conseguenza sfavorevole, comunque connessa all'applicazione della legge, mentre l'indotto, alla stregua del principio costituzionale di colpevolezza, viene sanzionato laddove tenga una condotta rimproverabile ed esigibile. La fattispecie può ritenersi integrata in presenza di una prevaricazione del pubblico agente e del comportamento adesivo del privato che si muove in una logica finalizzata ad evitare un pregiudizio e, quindi, a perseguire un proprio vantaggio o interesse con la conseguenza di essere punito anche se in modo meno grave del corrotto in quanto comunque sottoposto ad una pressione psicologica. La "ratio" deve cogliersi nella possibilità che egli ha di opporsi alla pretesa illegittima, conservando un margine di autodeterminazione. Possibilità che esiste sia quando la pressione del pubblico agente sia esigua, sia quando il privato abbia un interesse a soddisfare la pretesa del pubblico funzionario, perché ne consegue un indebito beneficio.

In questa prospettiva, l'induzione assume carattere bivalente, costruita in relazione alla modalità dell'azione del pubblico agente ed all'intensità dell'effetto di condizionamento psicologico che determina sul destinatario. L'entità di tale effetto e la persistenza di una residua libertà di scelta del soggetto segnano la differenza tra concussione e induzione indebita.

Sentenza Corte di cassazione 14 marzo 2014 n. 12228/14:

“Il reato di cui all’art. 317 C.p. come novellato dalla legge 190/2012 è designato dall’abuso costrittivo del Pubblico Ufficiale, attuato mediante violenza o – più di frequente, mediante minaccia esplicita o implicita di un danno contra ius, da cui deriva una grave limitazione, senza tuttavia annullarla del tutto, della libertà di autodeterminazione del destinatario che, senza alcun vantaggio indebito, per sé, è posto di fronte all’alternativa secca di subire il male prospettato o di evitarlo con la dazione o la promessa dell’indebito”.

“Il reato di cui all’art. 319-quater C.p. introdotto dalla legge 190/2012, è designato dall’abuso induttivo del PU o dell’incaricato di un pubblico servizio, vale a dire da una condotta di persuasione, di suggestione, di inganno (purché quest’ultimo non si risolva in induzione in errore sulla doverosità della dazione), di pressione morale, con più tenue valore condizionante la libertà di autodeterminazione del destinatario, il quale, disponendo di più ampi margini decisionali, finisce col prestare acquiescenza alla richiesta della prestazione non dovuta, perché motivato dalla prospettiva di conseguire un indebito tornaconto personale, il che lo pone in una posizione di complicità col pubblico agente e lo rende meritevole di sanzione”.

“Il reato di concussione e quello di induzione indebita si differenziano dalle fattispecie corruttive, in quanto i primi due illeciti richiedono, entrambi, una condotta di prevaricazione abusiva del funzionario pubblico, idonea, a seconda dei contenuti che assume, a costringere o a indurre il privato (estraneo) comunque in posizione di soggezione, alla dazione o alla promessa indebita, mentre l’accordo corruttivo presuppone la par condicio contractualis ed evidenzia l’incontro assolutamente libero e consapevole della volontà delle parti”

L’introduzione dell’art. 319-quater C.p. risponde, quindi, all’esigenza manifestata in sede internazionale, di evitare il più possibile che si dischiudano spazi di impunità per il privato che effettui dazioni o promesse indebite di denaro o altra utilità ai pubblici funzionari, adeguandosi a prassi di corruzione diffusa.

Il comma 76 dell’art. 1 della legge 190/2012 ha, inoltre sostituito l’art. 2635 C.c. nell’intento di ottemperare agli obblighi imposti dalla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta contro la corruzione ed alle indicazioni contenute nell’azione comune europea sulla corruzione nel settore privato del dicembre 1998, risultando il reato di infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità inadeguato allo scopo. Invero il vecchio testo dell’art. 2635 C.c. in distonia rispetto alle previsioni delle fonti internazionali concernenti tutti i fatti commessi da chiunque svolga funzioni direttive o lavorative per conto di una persona giuridica o fisica operante nel settore privato, limitava la soggettività attiva (reato proprio) agli organi gestionali e di controllo delle società commerciali ed esigeva da parte del autore il compimento o l’omissione di un atto in violazione dei doveri inerenti all’ufficio, per effetto dell’illecita dazione o promessa di utilità, nonché l’integrazione del nocumento in danno della Società. Requisiti strutturati, questi, del tutto inconferenti rispetto allo schema di fattispecie criminosa delineato dagli strumenti internazionali, che rimanda al modello della corruzione pubblica, attiva e passiva, basata sulla dazione o promessa di denaro o altra utilità in relazione ad una futura condotta dell’intraneo (soggetto attivo in violazione dei propri doveri funzionali).

Il riformulato art. 2635 C.c. persegue, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, i corruttori passivi, ossia gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci, i liquidatori e chiunque sia sottoposto alla direzione o vigilanza di uno di tali soggetti che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiano o omettano di compiere atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, arrecando nocumento alla Società, nonché i corruttori attivi, ossia chiunque dia o prometta denaro o altra utilità ai suddetti per l’identico fine.

Sostanzialmente, il recente intervento normativo oltre a modificare l’originaria rubrica della norma (da “infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità” a “Corruzione tra privati”), si è limitato a subordinare la configurabilità della fattispecie all’eventualità che non risulti integrata una più grave ipotesi di reato, nonché ad estendere l’ambito dei soggetti attivi.

Il fatto tipico è sostanzialmente rimasto quello oggetto dell’infedeltà a seguito di dazione o promessa. La condotta incriminata continua ad essere contraddistinta dal compimento o dall’omissione di atti di violazione degli obblighi inerenti all’ufficio, a seguito della dazione o promessa di denaro o altra utilità, da cui discende la causazione dell’evento lesivo, consistente nel nocumento che si arreca alla Società.

Si punisce, altresì, e ciò rileva ai fini della responsabilità che ci occupa, colui che effettua la dazione o promessa di denaro o altra utilità ed assume rilievo la violazione degli obblighi di fedeltà, il cui richiamo espresso rivela la volontà del legislatore di reprimere tutte le forme di mala gestione che si estrinsecano nella deviazione dal buon andamento societario.

La responsabilità amministrativa è infatti limitata all’ente cui sia riconducibile il soggetto apicale o dipendente che ha posto in essere la condotta di corruzione (il corruttore) e non riguarda invece la società cui appartiene il soggetto corrotto.

Tale costruzione della fattispecie è coerente con i criteri di imputazione della responsabilità ex D.lgs. 231/2001 secondo cui l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

La corruzione tra privati, al contrario, prevede per definizione normativa che la società in cui opera il soggetto corrotto subisca un

“nocumènto “derivante dagli atti compiuti od omessi in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o di fedeltà.

Ai sensi dell’ultimo comma dell’art. 2635 C.c., il reato in esame è procedibile a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

Ai sensi dell’art. 37 del D.Lgs. 231/2001 “non si procede all’accertamento dell’illecito amministrativo dell’ente quando l’azione penale non può essere iniziata o perseguita nei confronti dell’autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”.

Pertanto, perché si possa procedere nei confronti della società cui appartiene il corruttore è necessaria la presentazione della querela da parte della società cui appartiene il soggetto corrotto, circostanza questa che diminuisce ancor più il rischio reato nella realtà aziendale.

Principi e valori aziendali

In tale nuovo contesto normativo, **Coremec** ha ritenuto di aggiornare il proprio modello organizzativo integrandolo con un quadro sistematico delle norme e procedure in materia di anticorruzione, consolidando i protocolli aziendali al fine di rafforzare gli standard ed i principi comportamentali si dà conformarli alla vigente normativa.

Le presenti Linee Guida anticorruzione si configurano come un documento programmatico emanato dal vertice decisionale dell’azienda diretto ad individuare ed articolare le strategie di prevenzione della corruzione, attraverso un’analisi specifica dei rischi di corruzione concretamente individuabili nelle singole realtà aziendali e l’elaborazione dei conseguenti protocolli, da intendersi come strumenti ed interventi organizzativi atti a prevenirli.

Il Codice anticorruzione fornisce delle norme interne etico-comportamentali in materia specifica di anticorruzione, che consentono di qualificare come illegali, per dipendenti, consulenti e collaboratori della Società, attività effettuate a favore o per conto dell’Azienda le quali, in via diretta o indiretta, possano garantirle un ingiusto vantaggio.

A garanzia dell’effettiva rilevanza applicativa del documento, è previsto un sistema sanzionatorio per le violazioni prescritte, a prescindere che le stesse abbiano concretamente condotto ad un comportamento corruttivo e/o che abbiano esposto la Società a sanzioni. Il sistema sanzionatorio in materia di corruzione fa riferimento a quanto già previsto nel “Modello di Organizzazione, gestione e controllo” adottato dalla Società.

Procedure e comportamenti

Coremec applica la propria politica anticorruzione a tutte le attività commerciali ed a tutte le transazioni sia con contraenti pubblici che privati. Controlli mirati sono disposti al fine di evitare e prevenire qualsiasi tentativo di influenzare in maniera impropria un Pubblico Ufficiale o qualsiasi altro dipendente pubblico.

Ai dipendenti, collaboratori, consulenti di Coremec non è consentito offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare, direttamente o indirettamente, **danaro, doni o altre utilità** (secondo la Suprema Corte di Cassazione, il termine utilità indica tutto ciò che rappresenta un vantaggio per la persona, materiale o morale, patrimoniale o non patrimoniale, oggettivamente apprezzabile consistente tanto in un dare quanto in un fare e ritenuto rilevante dalla consuetudine o dal convincimento comune)... non va circoscritta alle utilità di natura patrimoniale, ma comprende tutti quei vantaggi sociali le cui ricadute patrimoniali siano mediate o indirette (sponsorizzazioni, promesse di interessamento e mediazioni politiche effettuate verso soggetti titolari di cariche regionali o ministeriali – sentenza Cassazione 18 giugno 2010 n. 24656) a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o appartenenti ad interlocutori commerciali privati, o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, **salvo che siano di modico valore e non possano essere interpretati**

come una ricerca di favori. È altresì vietato dare o promettere denaro o altra utilità agli amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, nonché a soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, appartenenti ad altra società, al fine di far compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio. È fatto pertanto divieto di dare, offrire, chiedere od accettare a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, compensi, regali o altre utilità, connessi all'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, **fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.** Le spese di ospitalità per viaggi, omaggi, intrattenimenti e pasti devono essere proporzionate all'occasione e conformi alle leggi ed ai regolamenti vigenti. Tali spese devono comunque essere trasparenti ed i rendiconti che comprovano tali spese e attività devono far riferimento alle persone coinvolte, ad un preciso scopo commerciale ed a tutti i dettagli dell'attività. È fatto altresì divieto ad ogni dipendente di abusare della propria qualità o dei propri poteri al fine di indurre taluno a dare o promettere indebitamente per sé o per altri denaro o altra utilità. **In quei Paesi dove è invalso l'uso di offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di modico valore,** ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque, mai essere interpretato come una ricerca di favori. Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Nel caso specifico di effettuazione di gare con la Pubblica Amministrazione o interlocutori commerciali privati si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale. Nel corso di qualsiasi trattativa d'affari non è consentito proporre o esaminare proposte di possibilità d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere omaggi, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione o altro interlocutore commerciale privato.

Occorre peraltro rammentare che la retribuzione indebita, ovvero la promessa di denaro od altra utilità, alla luce della nuova formulazione dell'art. 318 C.p. non deve porsi in rapporto simultaneo con uno specifico atto del pubblico ufficiale, ma è sufficiente che venga corrisposta ovvero promessa in relazione all'esercizio delle funzioni pubbliche di cui il Pubblico Ufficiale è titolare.

- Il divieto non è limitato ai pagamenti in contanti, ma include, a fini corruttivi:
- omaggi;
- spese di attenzione verso terzi, pasti e trasporti;
- contributi in natura, come ad esempio le sponsorizzazioni;
- attività commerciali, posti di lavoro o opportunità di investimento;
- informazioni riservate che potrebbero essere usate per commerciare in titoli e prodotti regolati;
- sconti o crediti personali;
- pagamenti agevolanti o di filiazione;
- altri vantaggi o altre utilità.

Coremec ammette che l'elargizione e l'accettazione di omaggi, ospitalità e intrattenimenti possano verificarsi nello svolgimento delle consuete pratiche commerciali; tuttavia, indipendentemente dalle leggi ed abitudini locali, determinati omaggi o atti di ospitalità possono essere interpretati come azioni svolte o subite dall'Azienda allo scopo di esercitare un'influenza inappropriata o possono indicare la presenza di un conflitto di interesse.

In determinate circostanze l'offerta e/o la ricezione di omaggi e intrattenimenti possono essere considerate un atto di corruzione ed essere quindi illegali e lesivi della reputazione di Coremec, tanto

che i soggetti coinvolti e la Società potrebbero essere perseguiti penalmente.

A tutto il personale, ai consulenti ed ai collaboratori è fatto divieto assoluto di elargire, promettere, offrire, richiedere, o ricevere qualsivoglia omaggio, regalia, dono o ospitalità la cui natura o il cui valore possano essere ritenuti anche potenzialmente eccessivi o inusuali. Questo principio intende assicurare che nessun omaggio o atto di ospitalità ricevuto o elargito legittimamente possa essere considerato uno strumento, penalmente rilevante, utilizzato al fine di creare un vantaggio commerciale indebito per l’Azienda.

Coremec proibisce ogni forma di corruzione in favore di chiunque anche se non ivi espressamente descritta e nessuna pratica ambigua o illecita può essere giustificata o tollerata in virtù di presunte “consuetudini” nel settore commerciale, industriale e in tutti i Paesi in cui l’Azienda opera.

Nessuna prestazione dovrà essere imposta o accettata qualora possa essere realizzata solo con la compromissione degli standard etici. Inoltre, in conformità al principio di separazione delle funzioni ed al sistema di deleghe di cui al Modello di organizzazione adottato dalla Società, il soggetto che intrattiene rapporti o effettua negoziazioni con controparti esterne pubbliche o private non può da solo e liberamente:

- **stipulare contratti con le predette controparti;**
- **accedere a risorse finanziarie;**
- **stipulare contratti di consulenza, prestazioni professionali, intermediazione;**
- **concedere utilità (regali, benefici ecc...)**
- **assumere personale.**

E pertanto:

- tutti i rapporti, diretti o indiretti della Società con un Pubblico Ufficiale o con privati devono essere condotti nel rispetto delle presenti Linee Guida Anticorruzione e dei relativi Strumenti Normativi Anticorruzione e di quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione
- **Il Personale Coremec è responsabile del rispetto delle presenti Linee Guida,** degli Strumenti Normativi Anticorruzione. In particolare, i dirigenti delle aree aziendali sono responsabili, tra l’altro, di vigilare sul rispetto delle stesse da parte dei propri collaboratori e di adottare le misure necessarie e idonee per prevenire, scoprire e riferire le potenziali violazioni;
- Nessuna pratica discutibile o illegale inclusi i “facilitation payments” (pagamenti agevolanti o di facilitazione) può essere in alcun caso giustificata o tollerata per il fatto che possa essere considerata “consuetudinaria” nel settore commerciale o industriale o nei Paesi nei quali Coremec possa trovarsi ad operare. Nessuna prestazione dovrà essere imposta o accettata se la stessa può essere raggiunta solo compromettendo gli standard etici definiti dall’Azienda;
- Le risorse finanziarie conseguite nell’ambito dell’attività di impresa sono gestite in conformità alle apposite normative aziendali che recepiscono i principi ed i contenuti del Codice Etico e gli standard di controllo specifici previsti nel Modello di organizzazione e nelle procedure aziendali e comunque con modalità tali da scongiurare la possibilità di creare disponibilità economiche indebite non previste;

- **il Personale Coremec che viola le presenti Linee Guida Anticorruzione e/o le Leggi Anticorruzione potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari e ad ogni altra azione legale risulti necessaria per tutelare gli interessi della Società di appartenenza. I Rappresentanti agenti di commercio e i Procacciatori d'affari che operano per Coremec che violano le presenti Linee guida Anticorruzione e/o le Leggi Anticorruzione saranno soggetti ai rimedi contrattuali, inclusa la sospensione dell'esecuzione, la risoluzione immediata del contratto, con contestuale richiesta di risarcimento danni;**
- Il Personale Coremec non sarà licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo, per essersi rifiutato di effettuare un pagamento o dazione di regali o altra utilità proibiti, anche se tale rifiuto abbia dato origine alla perdita di un affare od altra conseguenza pregiudizievole per il business; non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea; è fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute e, comunque, porre in essere alcun artificio o raggirò al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico. I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

Eventuali contributi di beneficenza devono essere espressamente approvati ed effettuati in coerenza con gli impegni di spesa; i beneficiari devono soddisfare tutti i requisiti previsti, in conformità delle normative vigenti; il contributo deve essere registrato in modo veritiero e trasparente nei libri sociali.

Al fine di impedire l'utilizzo di fondi per pagamenti illeciti, Coremec compilerà e conserverà libri e registri in modo che rispecchino fedelmente e con precisione le operazioni della Società, mantenendo un idoneo sistema di controlli contabili interni. Tali documenti dovranno riflettere accuratamente le transazioni della Società e l'uso dei suoi beni.

Nella selezione dei fornitori, la Società utilizza criteri oggettivi e trasparenti e si basa esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita tale da mettere in dubbio l'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi.

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere legittime e devono avere una registrazione adeguata. In particolare, deve essere possibile la verifica del processo di decisione autorizzazione e di svolgimento delle operazioni stesse. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione medesima ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la stessa. La predisposizione di qualsiasi documentazione, ivi compresa quella contabile, va effettuata con chiarezza e trasparenza. I dati relativi andranno riportati in modo accurato, obiettivo e veritiero.

I dipendenti ed i soggetti che agiscono per conto della Società devono operare, anche negli acquisti, con diligenza e nel rispetto dei principi di liceità, economicità, qualità e correttezza;

nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi. Tutto il personale e i collaboratori, nell'esercizio delle proprie mansioni, devono astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare un conflitto

di interessi, intendendosi per tale ogni situazione o rapporto che, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone ad esso collegate.

Coremec si impegna a tutelare i propri dipendenti qualora riferiscano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro impedendo che siano sottoposti a qualunque tipo di misura discriminatoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente sorto a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Pagamenti agevolanti o di facilitazione, omaggi, altre utilità

In tale contesto, oltre ai divieti già espressi, non è consentito ai dipendenti ed ai soggetti che agiscono per conto di **Coremec** di utilizzare, in qualsiasi circostanza, i "facilitation payments" (pagamenti agevolanti o di facilitazione), i quali, ai sensi delle normative vigenti, costituiscono una forma di corruzione o concussione. Qualsiasi tipo di pagamento o elargizione di utilità a favore di un Pubblico Ufficiale al fine di ottenere o mantenere un incarico o qualsivoglia altro vantaggio commerciale a favore di Coremec costituisce una condotta illecita. Ancorché in alcuni Paesi sia pratica corrente che i Pubblici Ufficiali richiedano "facilitation payments", **Coremec ne vieta l'utilizzo in qualunque parte del mondo** e considererà gli stessi come una violazione del presente Codice.

Qualsiasi omaggio, ospitalità, intrattenimento o spesa di viaggio, offerto o ricevuto, deve rispettare le presenti Linee Guida, al fine di ridurre al minimo possibile il rischio che possano essere intesi come forma di corruzione.

Possono quindi essere effettuati o ricevuti solo qualora rientrino nel contesto di atti di cortesia commerciale e siano di modico valore e tali da non compromettere l'integrità e/o la reputazione di una delle parti e tali da non poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati a creare un obbligo di gratitudine o ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Finanziamenti, contributi, donazioni

Non è ammesso alcun finanziamento, contributo o pagamento a partiti politici o organizzazioni, né ai rappresentanti degli stessi.

Le donazioni ad organizzazioni benefiche sono permesse a condizione che non vengano effettuate al fine di ottenere un vantaggio personale, finanziario o politico per un qualunque Pubblico ufficiale o qualsivoglia cliente/fornitore/Terzo o loro familiari.

Le donazioni non devono essere effettuate al fine di influenzare in maniera inappropriata il beneficiario o in cambio qualsivoglia vantaggio commerciale e devono soddisfare i seguenti principi:

- l'iter di approvazione dei contributi deve prevedere un'adeguata descrizione circa la natura e le finalità del singolo contributo e la verifica della legittimità del medesimo secondo le leggi applicabili;
- tutti i contributi devono essere effettuati in coerenza con il budget approvato;
- tra i beneficiari possono figurare esclusivamente organizzazioni benefiche rispettabili che godono di una buona reputazione;
- tutte le donazioni devono essere tracciabili ed opportunamente e accuratamente documentate

- per iscritto;
- i pagamenti all'ente beneficiario devono essere effettuati esclusivamente sul conto registrato a nome dell'ente beneficiario;
- non è consentito effettuare pagamenti su conti cifrati o in contanti, o a un soggetto diverso dall'ente beneficiario o in un paese terzo diverso dal Paese dell'ente beneficiario;
- i contributi devono essere registrati in modo veritiero e trasparente nei libri contabili della Società.

Rapporti con i terzi: rappresentanti, procacciatori di affari, fornitori, consulenti.

Coremec può essere ritenuta responsabile per pagamenti "indiretti" effettuati o offerti a qualsivoglia entità o soggetto da un terzo per suo conto.

Può inoltre essere ritenuta responsabile se tali intermediari partecipino in qualche modo all'atto illecito.

Nell'ambito della collaborazione con terzi, è pertanto necessario un adeguato controllo ed approfondimento circa la loro esperienza e reputazione.

È fatto loro obbligo di rispettare tutte le normative vigenti, incluse le Leggi Anticorruzione, nonché gli standard etici previsti da **Coremec e di astenersi dal porre in essere condotte corruttive con riferimento** a qualunque soggetto con il quale dovessero trovarsi ad operare sia esso un Pubblico Ufficiale o un privato. In particolare, è vietata qualsiasi condotta o comportamento, contrario ai doveri di diligenza, fedeltà e professionalità, volto ad offrire od ottenere da un Pubblico Ufficiale o da un privato una somma di denaro o altra utilità illegittima o, comunque, non dovuta a fronte dei servizi rispettivamente ricevuti o prestati.

Selezione ed assunzione personale

Nell'ambito della selezione ed assunzione del personale, Coremec provvederà ad informarsi sulle rilevanti esperienze personali del soggetto, per quanto consentito dalla legge applicabile, nel rispetto delle disposizioni anticorruzione sulla selezione ed assunzione contenute negli strumenti normativi di riferimento in ambito aziendale.

Scritture aziendali

Secondo quanto previsto dalla legge e dal Modello di Organizzazione adottato da Coremec le scritture aziendali devono risultare accurate e affidabili. Tutte le scritture aziendali, ivi inclusi i resoconti delle spese, i prospetti contabili, i registri delle prestazioni, i resoconti delle attività e della produzione, le relazioni ai revisori e agli organi pubblici, devono essere preparate nel rispetto dei principi di diligenza e trasparenza.

Tutti i pagamenti e le altre attività devono essere supportati da una fattura ed un contratto o un ordine che contenga dettagli sufficienti a descrivere i servizi forniti e risulti in linea con le procedure interne. Tutti i pagamenti devono inoltre essere registrati opportunamente nei libri contabili, scritture aziendali e prospetti contabili, in tempi ragionevoli e con un sufficiente livello di dettaglio in modo che riflettano accuratamente ed in modo veritiero e corretto le operazioni e le disposizioni dei beni. E' severamente proibito riportare informazioni false, mendaci, fuorvianti, imprecise o artefatte all'interno dei libri contabili, delle scritture aziendali e dei prospetti contabili.

Le spese non devono essere occultate o volontariamente classificate in modo errato al fine di

permettere pagamenti illegali. Tutti i pagamenti effettuati o incassati da Coremec devono essere opportunamente registrati nei libri contabili e nelle scritture aziendali. Tutte le operazioni finanziarie devono essere autorizzate dagli organi preposti secondo quanto previsto dalle procedure di controllo interno. In nessun modo possono essere creati fondi che non siano dichiarati o registrati. Specifici controlli sono previsti nell'ambito del relativo protocollo aziendale.

Monitoraggio aree di rischio

Qualunque richiesta diretta o indiretta da parte di un Pubblico Ufficiale o di un privato di pagamenti, omaggi, viaggi, pasti o spese di attenzione, di impiego, opportunità di investimento, sconti personali o altre utilità personali diversi dalle spese ragionevoli e di modesta entità a favore del Pubblico Ufficiale o privato o di un familiare o di una persona da lui indicata, deve essere immediatamente comunicata dal personale Coremec o dal Rappresentante o dal Procacciatore d'affari o dal consulente che ha ricevuto tale richiesta al superiore diretto ed all'Organismo di Vigilanza. Il superiore diretto, previo concerto con i vertici di Coremec, sarà responsabile di dare istruzioni circa il modo più adeguato di procedere, nel rispetto delle Leggi Anticorruzione e delle presenti Linee Guida.

Coremec promuove e pretende la trasparenza aziendale, tutelando tutti coloro i quali dipendenti/collaboratori/ rappresentanti/ procacciatori d'affari/ consulenti/fornitori segnalino qualunque tipo o cenno di condotta corruttiva o di comportamenti che possano causare o agevolare pratiche corruttive.

Nessuno verrà licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo o comunque di collaborazione, qualora abbia svolto lecitamente un'attività di segnalazione in buona fede attinente il rispetto delle presenti Linee Guida Anticorruzione e delle Leggi Anticorruzione.

Ogni segnalazione di effettiva o sospetta corruzione sarà esaminata tempestivamente e gestita nel modo più consono, nonché trattata con estrema riservatezza, al fine di tutelare gli interessi del denunciante. Questi meccanismi di tutela vanno divulgati attraverso un'adeguata informazione, per evitare il fenomeno delle mancate segnalazioni dovute al timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Ogni condotta contraria alle Leggi Anticorruzione e/o alle presenti Linee Guida Anticorruzione, sarà sanzionata con provvedimenti disciplinari adeguati a carico dei dipendenti, nonché con l'immediata risoluzione dei rapporti contrattuali con contestuale richiesta di risarcimenti danni nei confronti di collaboratori/consulenti/rappresentanti/procacciatori d'affari e di chiunque operi per conto della Società.

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dal Modello di Organizzazione (e dai contratti di categoria) saranno applicate sanzioni disciplinari nei confronti di chiunque ometta ingiustificatamente di rilevare e segnalare le violazioni sopra specificate o adotti o minacci comportamenti discriminatori nei confronti di coloro i quali abbiano effettuato una segnalazione di violazione.

Tutte le aree aziendali coinvolte nei processi "sensibili" sono responsabili, per quanto di competenza, di rilevare eventuali accadimenti che comportino la necessità di un adeguamento delle presenti Linee e di segnalarli all'Organismo di Vigilanza ai fini dell'aggiornamento delle Linee medesime.

Informazione, formazione e aggiornamento

Le presenti Linee Guida Anticorruzione vengono inviate a tutto il personale, ai rappresentanti, ai procacciatori d'affari, ai consulenti e a quanti intrattengono rapporti di lavoro con l'Azienda per

l'opportuna presa d'atto in modo tale che tutti siano a conoscenza dei diversi reati, dei rischi, delle responsabilità personali ed amministrative per l'Azienda, delle azioni da intraprendere per contrastare la corruzione e delle eventuali sanzioni in caso di violazione. E' d'obbligo sottolineare a tutti la necessità di conoscere dettagliatamente le Leggi Anticorruzione applicabili e l'importanza assoluta del rispetto delle medesime. L'Azienda provvederà inoltre a trasmettere tempestivamente eventuali modifiche apportate alle Linee Guida a seguito di variazioni future della legge Anticorruzione e ad effettuare la necessaria formazione e gli opportuni aggiornamenti al riguardo.

Come specificato nel modello di Organizzazione Gestione e Controllo, a suo tempo predisposto, l'Azienda ribadisce che le sanzioni da comminare nell'eventualità di inosservanza delle presenti Linee Guida Anticorruzione saranno valutate ad insindacabile discrezione dell'Organo di Vigilanza, con l'adozione di provvedimenti disciplinari o con l'applicazione dei contenuti del Codice civile e di quello Penale.

All'Organo di Vigilanza medesimo il compito di monitoraggio delle attività a rischio.