



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – MOG 231

---

*ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300»*

**Responsabile:** Sig. Micheletti Matteo (Amministratore)

**Modifiche effettuate:** Aggiustamenti e integrazione nuovi reati

PREDAIA Fraz. Tres (TN), 28 febbraio 2020 – Rev. 3

# Indice

|                                                                                                                              |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Legenda</b>                                                                                                               | <b>p. 5</b>  |
| <b>Articolazione del documento</b>                                                                                           | <b>p. 6</b>  |
| <b>Quadro normativo di riferimento</b>                                                                                       | <b>p. 7</b>  |
| <b>Parte Generale</b>                                                                                                        | <b>p. 8</b>  |
| <b>Capitolo 1    <b>Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231</b></b>                                                     | <b>p. 9</b>  |
| 1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti                                                                | p. 9         |
| 1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni                                           | p. 10        |
| 1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente                                                                    | p. 16        |
| 1.4. Indicazioni del D.Lgs. 231/2001 in riferimento alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo | p. 20        |
| 1.5. Le sanzioni                                                                                                             | p. 23        |
| 1.6. Le vicende modificative dell'ente                                                                                       | p. 27        |
| <b>Capitolo 2    <b>Finalità del Modello e Campo di applicazione</b></b>                                                     | <b>p. 28</b> |
| <b>Capitolo 3    <b>Organizzazione e storia della società - Analisi conoscitiva</b></b>                                      | <b>p. 30</b> |
| 3.1. Descrizione della Società                                                                                               | p. 30        |
| 3.2. Analisi storica in termini di propensione al rischio                                                                    | p. 32        |
| 3.3. Analisi storica in termini di adeguamento alla norma                                                                    | p. 32        |
| <b>Capitolo 4    <b>Adozione del Modello da parte della Società e Assetto organizzativo</b></b>                              | <b>p. 33</b> |
| <b>Capitolo 5    <b>Modifiche ed aggiornamento del modello</b></b>                                                           | <b>p. 36</b> |
| <b>Capitolo 6    <b>Reati rilevanti per la Società</b></b>                                                                   | <b>p. 37</b> |
| <b>Capitolo 7    <b>Destinatari del Modello</b></b>                                                                          | <b>p. 38</b> |
| <b>Capitolo 8    <b>Modello e Codice Etico e di Comportamento</b></b>                                                        | <b>p. 39</b> |
| <b>Capitolo 9    <b>Organismo di Vigilanza</b></b>                                                                           | <b>p. 40</b> |
| 9.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza                                                                                    | p. 40        |
| 9.2. Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza                                                                           | p. 40        |
| 9.3. Requisiti di eleggibilità                                                                                               | p. 41        |
| 9.4. Revoca, sostituzione, decadenza, recesso                                                                                | p. 42        |
| 9.5. Svolgimento delle attività e poteri                                                                                     | p. 43        |
| 9.6. Flussi informativi da e verso l'organizzazione                                                                          | p. 44        |
| <b>Capitolo 10   <b>Prestazioni da parte di altre organizzazioni</b></b>                                                     | <b>p. 47</b> |
| <b>Capitolo 11   <b>Sistema sanzionatorio</b></b>                                                                            | <b>p. 49</b> |

|                       |                                                                                                                                                                                                                                         |              |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 11.1.                 | Principi generali                                                                                                                                                                                                                       | p. 49        |
| 11.1.                 | Sanzioni e misure disciplinari                                                                                                                                                                                                          | p. 50        |
| <b>Capitolo 12</b>    | <b>Comunicazione e formazione</b>                                                                                                                                                                                                       | <b>p. 51</b> |
| <b>Parte Speciale</b> |                                                                                                                                                                                                                                         | <b>p. 52</b> |
| <b>Capitolo 1</b>     | <b>Introduzione</b>                                                                                                                                                                                                                     | <b>p. 53</b> |
| <b>Capitolo 2</b>     | <b>Principi generali di comportamento</b>                                                                                                                                                                                               | <b>p. 54</b> |
| <b>Capitolo 3</b>     | <b>Presidi generali di controllo</b>                                                                                                                                                                                                    | <b>p. 55</b> |
| <b>Capitolo 4</b>     | <b>Reati potenziali individuati e procedure di controllo</b>                                                                                                                                                                            | <b>p. 57</b> |
| 4.1.                  | Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico – Art. 24 D.Lgs. 231/01 e s.m.i.     | p. 57        |
| 4.2.                  | Concussione, induzione indebita a dare o a promettere utilità e corruzione – Art. 25 D.Lgs. 231/01 e s.m.i.                                                                                                                             | p. 62        |
| 4.3.                  | Delitti informatici e trattamento illecito di dati – Art. 24 <i>bis</i> D.Lgs. 231/01                                                                                                                                                   | p. 71        |
| 4.4.                  | Delitti contro l'industria e il commercio – Art. 25 <i>bis.1</i> D.Lgs. 231/01 e s.m.i.                                                                                                                                                 | p. 75        |
| 4.5.                  | Reati societari – Art. 25 <i>ter</i> D.Lgs. 231/01 e s.m.i.                                                                                                                                                                             | p. 79        |
| 4.6.                  | Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro – Art. 25 <i>septies</i> D.Lgs. 231/01 e s.m.i. | p. 87        |
| 4.7.                  | Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio – Art. 25 <i>octies</i> D.Lgs. 231/01 e s.m.i.                                                                            | p. 95        |
| 4.8.                  | Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria – Art. 25 <i>decies</i> D.Lgs. 231/01 e s.m.i.                                                                                         | p. 100       |
| 4.9.                  | Reati ambientali – Art. 25 <i>undecies</i> D.Lgs. 231/01 e s.m.i.                                                                                                                                                                       | p. 103       |
| 4.10.                 | Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – Art. 25 <i>duodecies</i> D.Lgs. 231/01 e s.m.i.                                                                                                                     | p. 108       |
| 4.11.                 | Reati fiscali – Art. 25 <i>quinqüesdecies</i> D.Lgs. 231/01 e s.m.i.                                                                                                                                                                    | p. 110       |



# Legenda

**Società:** *Corazzolla Srl*;

**D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.;

**Attività sensibili:** le attività della *Corazzolla Srl* nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto;

**Attività strumentali:** le attività/processi della *Corazzolla Srl* che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;

**Consulenti:** i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della *Corazzolla Srl*;

**Dipendenti:** i soggetti aventi con la *Corazzolla Srl* un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato;

**Ente o Organizzazione:** Società o Azienda che svolge la propria attività nel territorio italiano e soggetta al D.Lgs.231/01 e s.m.i.;

**Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato, da ultimo, al marzo 2014. Tale documento, come previsto all'art. 6, co. 3, D. Lgs. n. 231/2001 è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che il 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva);

**Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

**Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello;

**PA:** la Pubblica Amministrazione;

**Pubblico ufficiale:** colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.);

**Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);

**Partner:** sono le controparti contrattuali della *Corazzolla Srl*, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;

**Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della *Corazzolla Srl*, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della *Corazzolla Srl*;

**Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

## Articolazione del documento

Il presente documento è articolato in una *Parte Generale* e in una *Parte Speciale* ed è predisposto sulla base dei principi espressi dal Codice Etico e di Comportamento aziendale.

La *Parte Generale* comprende una analisi della disciplina posta dal D.Lgs. 231/2001, e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di *Corazzolla Srl*, i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza della Società, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La *Parte Speciale* indica i reati analizzati e le attività sensibili per la *Corazzolla Srl* ai sensi del D.Lgs. 231/2001, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali finalizzate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, da recepirsi nelle procedure operative e prassi aziendali, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione di reati. Ove necessario sono riportati inoltre i riferimenti alla documentazione di sistema (manuali, procedure operative, istruzioni operative, modulistica, ecc.) per evidenziare gli approfondimenti procedurali e/o di registrazione.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico e di Comportamento che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.

# Quadro normativo di riferimento

|                                  |                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>  | Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" |
| <b>Leggi varie</b>               | Tutte le fonti richiamate dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.                                                                                                                                       |
| <b>Linee Guida Confindustria</b> | Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria (ultimo aggiornamento marzo 2014)                             |
| <b>UNI ISO 31000:2010</b>        | Gestione del rischio - Principi e linee guida                                                                                                                                                |
| <b>D.Lgs. 152/2006</b>           | Testo Unico in materia ambientale                                                                                                                                                            |
| <b>D.Lgs. 81/2008</b>            | Sicurezza nei luoghi di lavoro                                                                                                                                                               |
| <b>UNI EN ISO 9001:2008</b>      | Sistemi di gestione per la Qualità - Requisiti                                                                                                                                               |
| <b>UNI EN ISO 14001:2004</b>     | Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso                                                                                                                                 |
| <b>OHSAS 18001:2007</b>          | Occupation health and safety management systems - Specification                                                                                                                              |
| <b>UNI EN ISO 19011:2003</b>     | Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale                                                                                                  |
| <b>UNI 10771:2003</b>            | Consulenza di Direzione - Definizioni, classificazione, requisiti e offerta del servizio                                                                                                     |
| <b>UNI 11067:2003</b>            | Consulenza di Direzione - Criteri di erogazione e controllo del servizio                                                                                                                     |

# **Parte Generale**



# CAPITOLO 1

## Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

### **1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti.**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale **la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi** e in specifico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti), che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

In particolare la Legge Delega 300/2000 ratifica fra l'altro la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità Europee del 26.7.1995, la Convenzione Ue del 26.5.1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione Ocse del 17.9.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e risponde agli obblighi comunitari in tema di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatoria, idoneo a contrastare la criminalità d'impresa.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. i partiti politici e i sindacati).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli Enti, come disciplinata dal D.Lgs. 231/2001 è di tipo misto e la sua specificità sta nel fatto che coniuga aspetti del sistema penale e del sistema amministrativo. Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, in quanto pur comportando sanzioni classificate come amministrative, consegue dalla commissione di un reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

Quindi l'Ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio, cioè al fine di inserire tale tipo di sanzione nel contesto garantistico del processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, mentre è il giudice penale che irroga la sanzione.

Si può in sintesi affermare che *la responsabilità penale degli enti e delle società realizza una flessione del principio espresso dal brocardo *societas delinquere non potest*. La giurisprudenza ha oramai pacificamente riconosciuto che il Decreto legislativo 231 è un tertium genus, coniugando tratti dell'ordinamento penale e*

*di quello amministrativo, configurando un sistema di responsabilità compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza (Sentenza Corte di Cassazione 38363/2018).*

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Per quanto attiene la tipologia di sanzioni, il D. Lgs. 231/2001 contempla un sistema sanzionatorio molto articolato che comprende sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, fra cui anche la sanzione massima dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

La responsabilità amministrativa consegue alternativamente:

- da un reato commesso **nell'interesse dell'Ente**, cioè ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'obiettivo di ottenere un beneficio per l'Ente;
- dalla commissione di un reato che permetta che all'**Ente** di trarre un qualche **vantaggio** (economico o non economico) anche di tipo indiretto e anche se l'autore del reato ha agito senza il fine di recare un beneficio all'Ente.

Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'Ente) esclude la responsabilità dell'Ente, in quanto si tratta di una situazione di assoluta estraneità dell'Ente rispetto al reato ed alle sue conseguenze.

In riferimento ai soggetti agenti, l'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità dell'Ente quando il reato è commesso:

- a) *da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione ed il controllo degli stessi (c.d. **soggetti apicali**);*
- b) *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. **soggetti sottoposti**).*

## **1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni**

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. *reati presupposto* – indicati dal D.Lgs. 231/2001 o in altri Provvedimenti di legge richiamati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 (individuazione tassativa dei reati).

In ogni caso il reato deve essere previsto da una disposizione entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

In specifico l'articolo 2 del D.Lgs. 231/2001 pone il seguente Principio di legalità: *L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.*

L'articolo 3 del D.Lgs. 231/2001 disciplina l'aspetto della Successione delle leggi, prevedendo quanto segue:

- 1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici.*
- 2. Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile.*
- 3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 non si applicano se si tratta di leggi eccezionali o temporanee.*

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali.

In specifico i reati presupposto previsti attualmente dal D.Lgs. 231/2001 e/o da disposizioni da questo richiamate sono sinteticamente i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24); i delitti informatici, di trattamento illecito di dati, nonché i reati commessi in violazione delle prescrizioni in materia di cyber security\* (art. 24 bis); i delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis); i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1); i reati societari (art. 25 ter); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater); i reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1); i reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies) ed i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies); una serie di reati (dall'associazione a delinquere, al traffico di stupefacenti, a talune fattispecie di ostacolo alla giustizia) a condizione che siano commessi da organizzazioni criminali che operano a livello internazionale (cd. reati transnazionali);

i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime e gravi commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 25 septies); i reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25 octies); i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies); il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies); i reati ambientali (art. 25 undecies); il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies); i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies); i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies); i reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies).

*\*Per quanto attiene il reato previsto dall'articolo 24.bis in materia di cyber security si informa che è stato pubblicato in G.U. del 29.2.2020 il D.L. 30.12.2019, n. 162, conv. con L. 28.2.2020, n. 8, recante (c.d. Decreto Mille-proroghe). Per quanto di interesse, tale Decreto modifica il Decreto sulla Cybersicurezza (Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105) che, ha introdotto una nuova ipotesi di responsabilità da reato degli enti al fine di sanzionare il mancato adempimento delle prescrizioni, l'inosservanza di misure di sicurezza o le omissioni informative. In particolare, il D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (art. 27) non interviene direttamente sull'illecito previsto dal D.Lgs. 231, ma affida ad un DPCM, su proposta del Comitato interministeriale per la sicurezza della Repubblica (CISR) e previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, la definizione delle modalità e dei criteri procedurali di individuazione dei soggetti da includere nel perimetro di sicurezza cibernetica. A sua volta, la puntuale elencazione dei soggetti inclusi nel perimetro ed individuati ai sensi dello stesso decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri è rimessa ad un "atto amministrativo", da adottare da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del CISR, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del predetto DPCDM. Tale atto amministrativo deve essere trasmesso al Comitato parlamentare per la sicurezza della Repubblica (Copasir) entro 10 giorni dalla sua emanazione. Per tale atto amministrativo è espressamente escluso il diritto di accesso e viene specificato come lo stesso non sia soggetto a pubblicazione. Dell'avvenuta iscrizione nell'elenco viene data, separatamente e senza ritardo, comunicazione a ciascun soggetto.*

E' utile ricordare come inizialmente il D.Lgs. n. 231/2001 prevedesse i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25. Per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati si è tuttavia via via notevolmente ampliata, sino ad arrivare all'attuale configurazione.

In particolare sono intervenute le seguenti estensioni:

- D.L. 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25 *bis* «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo», in seguito ampliato e modificato in «Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25 *ter* «Reati Societari»; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 *quater* «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»;

- L. 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25 *quinquies* «Delitti contro la personalità individuale»;
- L. 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25 *sexies* «Abusi di mercato»;
- L. 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 *quater.1* «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»;
- L. 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali;
- L. 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25 *septies* «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro», in seguito modificato in «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25 *octies* «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita»;
- L. 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24 *bis* «Delitti informatici e trattamento illecito di dati»; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24 *ter* «Delitti di criminalità organizzata»;
- L. 23 luglio 2009, n. 99 – già citata – che ha introdotto l'art. 25 *bis.1* «Delitti contro l'industria e il commercio» e l'art. 25 *novies* «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»;
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25 *decies* «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria»;
- D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 che ha introdotto l'art. 25 *undecies* «Reati ambientali»;
- Decreto Legislativo 109/2012 che ha introdotto l'art. 25 *duodecies* «Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare»;
- D.Lgs. 38/2017 che ha introdotto il reato di Istigazione alla corruzione fra privati ex art. 2635-bis, c.c. mediante modifica dell'articolo 25-*ter*;
- L. 161/2017 che ha introdotto l'art. 25 *terdecies* «Reato di razzismo e xenofobia»;
- L. 3/2019 che ha introdotto il reato di traffico di influenze illecite ex art. 346-bis, c.p., modificando l'art. 25;
- L. 39/2019 che ha introdotto l'art. 25 *quaterdecies* «Reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati»;
- D.L. 21 settembre 2019, n. 105 che ha introdotto il reato di violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, modificando l'art. 24 *bis*;
- L. 157/2019 che ha introdotto l'art. 25 *quinquiesdecies* «Reati tributari».

Pertanto alla data dell'ultima revisione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, compreso il traffico di influenze illecite (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, nonché reati commessi con violazione delle prescrizioni in materia di *cyber security* (art. 24 *bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1*);
- reati societari (art. 25 *ter*);
- reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
- reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1*);
- reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies*);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*), riferiti a:
  - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (previsto dall'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n.74/2000);
  - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (ipotesi attenuata prevista dall'articolo 2, comma 2-bis del D.Lgs. n. 74 del 2000);
  - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (previsto dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 74 del 2000);
  - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (previsto dall'articolo 8, comma 1 del D.Lgs. n. 74 del 2000);

- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (ipotesi attenuata prevista dall'articolo 8, comma 2-bis del D.Lgs. n. 74 del 2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. n. 74 del 2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (previsto dall'articolo 11 del D.Lgs. n. 74 del 2000).
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. 9/2013) – Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006), in specifico: associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, traffico di migranti e favoreggiamento personale. Si precisa che tali reati provocano la responsabilità dell'Ente solo se connotati dal carattere della transnazionalità. Per potersi definire transnazionale il reato deve essere commesso da un gruppo criminale organizzato e deve inoltre ricorrere una delle seguenti circostanze: che il reato sia commesso in più di uno Stato; che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in altro Stato.

La rilevanza concreta di ciascun reato per la Società, in termini di probabilità di essere commesso, è approfondita al capitolo 6 della presente parte generale.

### 1.3. Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è costituito dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato.

In specifico l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti **soggetti apicali**);
- b) *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti **sottoposti**).

La disposizione pertanto prevede quali soggetti agenti:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della *Corazzolla Srl*. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti eventualmente delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della *Corazzolla Srl* o di eventuali sue sedi distaccate (attualmente non presenti in quanto i c.d. *showroom* non possono considerarsi sedi distaccate);
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, che su mandato della *Corazzolla Srl* compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della *Corazzolla Srl*, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della *Corazzolla Srl*.

Ulteriore criterio oggettivo è il fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.



La responsabilità amministrativa consegue quindi da un reato commesso nell'interesse dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società.

Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Questi criteri generali di imputazione, fondati sulla sussistenza di un "interesse" o "vantaggio" della Società nella realizzazione del reato commesso dalla persona di volta in volta considerata, costituiscono un punto estremamente difficile e complesso di accertamento, in quanto si ritiene possano e debbano essere considerati in un'ottica prettamente oggettiva; nel senso, cioè, che l'interesse (da valutare ex ante) o il vantaggio (da valutare ex post) potranno essere ritenuti sussistenti anche quando la decisione di commettere il reato sia stata presa dalla persona fisica (dirigente o mero dipendente) nella prospettiva di una propria motivazione personale (ad esempio, conseguire un notevole risparmio nella gestione delle manutenzioni con conseguente premio di risultato), ma la realizzazione del reato porti ad un vantaggio anche per la Società (nell'esempio, l'effettiva apprezzabilità, in termini di ritorno economico del risparmio). E' stato affermato che i termini di interesse e di vantaggio esprimono concetti giuridicamente diversi e che possono essere alternativi: quindi astrattamente il reato può essere commesso nell'interesse dell'Ente ma non procurargli alcun vantaggio.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In altre parole l'interesse si colloca a monte per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito; in tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (Ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita. Mentre il vantaggio è obiettivamente conseguito con la commissione del reato anche se non prospettato ex ante.

In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva del reato all'ente, di cui all'art. 5, d.lgs. 231 del 2001, sono fra loro giuridicamente diversi. L'interesse è criterio soggettivo, da valutare ex ante, consistente nella proiezione finalistica che caratterizza l'agire del reo, il quale spera nel raggiungimento di un qualche profitto per l'ente come conseguenza della commissione del reato, indipendentemente dall'effettivo ottenimento di tale profitto. Il vantaggio, invece, è criterio oggettivo, che richiede sempre una verifica ex post in base agli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito. (Cass. Sez. V, 28 novembre 2015, n. 10265; Cass. S.U. 27.4.2014, n. 38343).

Con l'estensione del catalogo dei reati presupposto per includervi i reati colposi quali quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/2001) e quelli in materia ambientale (art. 25 undecies, D.Lgs. 231/2001), si è posto il problema della compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati di tipo colposo. In merito la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che in tema di responsabilità

amministrativa degli enti derivante da reati colposi di evento, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, all'interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti fra loro e devono essere riferiti alla condotta del soggetto agente anziché all'evento, pertanto ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento di spesa con conseguente massimizzazione del profitto (Cass. Sez. 4, n. 2544 del 17.12.2015 e Cass. Sez. 4, n. 24697 del 20.4.2016).

Sul punto la Sentenza della Cassazione, Sez. V, del 23.5.2018, n. 38363 ha affermato i seguenti principi di diritto.

- 1) *In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva del reato all'ente, di cui all'art. 5, d.lgs. n. 231/2001, sono fra loro giuridicamente diversi. L'interesse è criterio soggettivo, da valutare ex ante, consistente nella proiezione finalistica che caratterizza l'agire del reo, il quale spera nel raggiungimento di un qualche profitto per l'ente come conseguenza della commissione del reato, indipendentemente dall'effettivo ottenimento di tale profitto. Il vantaggio, invece, è criterio oggettivo, accertabile ex post e consistente nell'oggettivo e concreto vantaggio derivato all'ente dall'agire del reo come conseguenza del reato.*
- 2) *tema di responsabilità da reato degli enti, in relazione ai reati colposi contro la vita e l'incolumità personale commessi in violazione della normativa antinfortunistica sui luoghi di lavoro, di cui all'art. 25-septies, d.lgs. n. 231/2001, i criteri dell'interesse e del vantaggio devono essere indagati in riferimento alla sola condotta del soggetto agente, e non anche all'evento del reato.*
- 3) *In tema di responsabilità da reato degli enti, in relazione ai reati colposi contro la vita e l'incolumità personale commessi in violazione della normativa antinfortunistica sui luoghi di lavoro, di cui all'art. 25-septies, d.lgs. n. 231/2001, i criteri dell'interesse e del vantaggio di cui all'art. 5 del medesimo decreto devono essere intesi nel senso che il primo sussiste in ogni caso in cui la persona fisica penalmente responsabile abbia violato la normativa antinfortunistica con il consapevole intento di ottenere un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento; mentre il secondo sussiste in ogni caso in cui la persona fisica abbia sistematicamente violato la normativa antinfortunistica, ricavandone, oggettivamente, un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio. L'entità del vantaggio, che non può certo essere irrisoria, è rimessa alla valutazione del giudice di merito, insindacabile in sede di legittimità ove congruamente ed adeguatamente apprezzata (nel caso di specie il vantaggio era stato stimato in Euro 20.000,00 rispetto ad un'impresa di rilevanti dimensioni).*

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il D.Lgs. 231/2001, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal D.Lgs. 231/2001 in tema di onere della prova è molto più rigoroso per la Società nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, la *Corazzolla Srl* deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

In sintesi quindi quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

E' necessario poi tener presente che la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26, D. Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56, c.p.). In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

E' ulteriormente importante sottolineare che la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo. Infatti possono essere diversi i settori di business nei quali può annidarsi più

facilmente il rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e quindi, ricorrendone i presupposti di interesse e/o vantaggio, dell'ente. In particolare, rilevano i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di *partnership* (a titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza su lavoro, laddove alla violazione colposa della ditta appaltatrice abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto o ancor di più la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza. Analoghe considerazioni valgono in riferimento ai reati presupposto in tema ambientale).

#### **1.4. Indicazioni del D.Lgs. 231/2001 in riferimento alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il D. Lgs. 231/2001 si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche e pertanto, sulla base di tali principi, l'organo amministrativo della società *Corazzolla s.r.l.* ha predisposto il presente documento che declina ed applica i principi espressi nel D. Lgs. 231/2001 come esplicitati nella relativa Relazione ministeriale accompagnatoria e come chiariti dalle Linee Guida di Confindustria.

Il Modello organizzativo opera quale causa di non punibilità solo presenta le seguenti caratteristiche:

- efficace, ovvero se idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Per quanto attiene le caratteristiche del Modello Organizzativo l'articolo 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001 dispone quanto segue:

*In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

*a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*

*b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*

*c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*

*d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*

*e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

Pertanto ai fini dell'effetto esimente da responsabilità amministrativa, il citato art. 6, comma 2 del D. Lgs. 231/2001 prevede che il Modello Organizzativo abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della *Corazzolla Srl* nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. mappatura dei reati);

- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della *Corazzolla Srl*, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Cio' posto dalla norma di riferimento, il Modello Organizzativo in relazione alla natura e alla dimensione dell'Ente, nonché al tipo di attività svolta, deve in generale prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

E' interessante sul punto citare il seguente passaggio delle Linee Guida di Confindustria: *(.....) è di fondamentale importanza, affinché al modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'impresa compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo. Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa.*

Il comma 2-bis introdotto, nell'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001, dalla Legge 179/2017, intitolata *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* dispone inoltre che il Modello Organizzativo preveda necessariamente:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 comma 4, del D. Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In riferimento a quanto sopra si segnala che dal periodo di adozione del Modello, la società Corazzolla s.r.l. non è stata interessata da significative violazioni delle prescrizioni né ha visto mutamenti nella propria organizzazione o attività. L'ODV nominato ha puntualmente svolto le proprie verifiche e prodotte le relative relazioni annuali senza nulla rilevare o evidenziare in termini di violazioni delle prescrizioni.

Si è ritenuto tuttavia di adeguare il Modello all'evoluzione normativa intervenuta in termini di introduzione di nuovi reati previa relativa verifica quanto alla concreta sensibilità del rischio presso la Società *Corazzolla srl* nonché di recepire nello stesso i principi giurisprudenziali e/o di prassi nel frattempo maturati.

In sintesi ai fini di comprendere finalità e significato del Modello di Organizzazione è necessario sottolineare come la responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

## 1.5. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile.  
L'art. 10 DLgs. 231/2001 stabilisce che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria con possibilità di riduzioni solo nei casi previsti all'art. 12. La determinazione della sanzione avviene secondo il meccanismo delle quote che si articola in due fasi:
  - nella prima fase il giudice fissa l'ammontare del numero delle quote che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille; ciò avviene grazie alla valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente (adozione di modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari), di condotte riparatorie e riorganizzative (sanzioni disciplinari) dopo la commissione del reato.
  - nella seconda fase l'organo giurisdizionale determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549,00, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica.La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito amministrativo; la sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di € 25.800,00 ad un massimo di € 1.549.000,00, in modo da adeguarsi alle condizioni dell'ente.  
Tuttavia mentre un importo massimo come quello indicato può essere facilmente ammortizzato da una grande impresa, quello minimo risulta essere sproporzionato per una piccola impresa; per questo il legislatore ha disciplinato due casi di riduzione della sanzione pecuniaria nei quali l'importo della singola quota è pari a € 103,00.  
La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, è ridotta della metà e non può essere superiore a € 103.291,00, se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ha ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è tenue; essa, invece, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, o è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (qualora si verificassero entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi).  
Infine è bene precisare come la sanzione pecuniaria in misura ridotta non può essere inferiore a € 10.329,00.
- **Sanzioni interdittive:** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata limitata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) e possono essere applicate in via definitiva solo secondo quanto stabilito dall'art. 16. Le sanzioni interdittive comunque non si applicano se la sanzione pecuniaria è in forma ridotta.

Tali sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito.

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

I criteri di scelta delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 14 DLgs. 231/2001 e coincidono con i principi di proporzionalità, idoneità e gradualità.

La proporzionalità richiama i criteri previsti per le sanzioni pecuniarie, quindi il giudice sceglie la sanzione interdittiva a seconda della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, delle condotte riparatorie e riorganizzative dopo la commissione del reato.

L'idoneità evidenzia come la sanzione interdittiva deve essere scelta in modo da prevenire il tipo di illecito commesso, consentendo anche un'applicazione congiunta di più sanzioni.

La gradualità, invece, fissa la sanzione interdittiva massima, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, che deve essere applicata dal giudice solo se le altre risultano essere inadeguate.

I casi di non applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 12 c.1 DLgs. 231/2001, ossia il fatto commesso nel prevalente interesse della persona fisica o la tenuità del danno patrimoniale; rientrano inoltre in questa categoria le condotte riparatorie disciplinate dall'art. 17 DLgs. 231/2001 che dice che "ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verificano le seguenti condizioni: l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i



reati della specie di quello verificatosi; l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

L'art. 16 DLgs. 231/2001 definisce quando la sanzione interdittiva va applicata in via definitiva; l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere applicata se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice, inoltre, può applicare all'ente in via definitiva la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Infine in caso di impresa illecita, ossia un'organizzazione con l'unico scopo di consentire o agevolare la commissione di reati, deve essere sempre applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

*I criteri di scelta, i casi di non applicazione, la sanzione interdittiva in via definitiva.* I criteri di scelta delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 14 DLgs. 231/2001 e coincidono con i principi di proporzionalità, idoneità e gradualità.

La proporzionalità richiama i criteri previsti per le sanzioni pecuniarie, quindi il giudice sceglie la sanzione interdittiva a seconda della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, delle condotte riparatorie e riorganizzative dopo la commissione del reato.

L'idoneità evidenzia come la sanzione interdittiva deve essere scelta in modo da prevenire il tipo di illecito commesso, consentendo anche un'applicazione congiunta di più sanzioni.

La gradualità, invece, fissa la sanzione interdittiva massima, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, che deve essere applicata dal giudice solo se le altre risultano essere inadeguate.

I casi di non applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 12 c.1 DLgs. 231/2001, ossia il fatto commesso nel prevalente interesse della persona fisica o la tenuità del danno patrimoniale; rientrano inoltre in questa categoria le condotte riparatorie disciplinate dall'art. 17 DLgs. 231/2001 che dice che "ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verificano le seguenti condizioni: l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

L'art. 16 DLgs. 231/2001 definisce quando la sanzione interdittiva va applicata in via definitiva; l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere applicata se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice, inoltre, può applicare all'ente in via definitiva la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Infine in caso di impresa illecita, ossia un'organizzazione con l'unico scopo di consentire o agevolare la commissione di reati, deve essere sempre applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Un'alternativa alla sanzione interdittiva: il commissario giudiziale. Il legislatore ha elaborato all'art. 15 Dlgs. 231/2001 un'alternativa alla sanzione interdittiva, rappresentata dal commissario giudiziale; questa soluzione deve essere adottata dal giudice nei confronti dell'ente, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dello stesso, se sussiste almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione comporterebbe un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, a causa delle dimensioni e delle condizioni economiche del territorio, ripercussioni sull'occupazione.

Una volta accertata la sussistenza di uno dei due presupposti, il giudice con sentenza dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, indicandone i compiti e i poteri con particolare riferimento alla specifica area in cui è stato commesso l'illecito; il commissario cura quindi l'azione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi e non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Nonostante la tutela della collettività, il commissario giudiziale è pur sempre un'alternativa alla sanzione interdittiva ed è per questo che deve possedere un carattere sanzionatorio; ciò avviene mediante la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

Infine è bene precisare come la soluzione del commissario giudiziale non possa essere adottata in caso di applicazione di una sanzione interdittiva in via definitiva.

**Confisca:** L'art. 19 Dlgs. 231/2001 stabilisce che nei confronti dell'ente è sempre disposta, con sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere. La confisca è una sanzione amministrativa che si distingue dalle altre in quanto non ha limiti di valore (sui generis).

**Pubblicazione della sentenza di condanna:** L'art. 18 Dlgs. 231/2001 stabilisce che la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione amministrativa ha un carattere accessorio in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione amministrativa ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla.

La pubblicazione della sentenza di condanna opera nei casi più gravi come pubblicità denigratoria nei confronti dell'ente; le modalità di pubblicazione sono state oggetto di interventi normativi che le hanno ricondotte all'art. 36 c.p. secondo cui la sentenza va pubblicata per estratto o per intero, su richiesta del giudice, sul sito internet del Ministero della Giustizia.

Sebbene applicate in un processo penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

### **1.6. Le vicende modificative dell'ente**

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

# CAPITOLO 2

## Finalità del Modello e Campo di applicazione

Con l'adozione del presente documento la *Corazzolla Srl* intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del D. Lgs. 231/2001, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controlli interni e di *corporate governance* già esistenti. Il Modello di Organizzazione e di Controllo è uno strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati (Ordinanza 26.6.2007 G.I.P. di Napoli).

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Il Modello è stato realizzato nell'ottica della completa integrazione con il sistema organizzativo e di governo della *Corazzolla Srl* ed va ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello di Organizzazione e di Controllo della società *Corazzolla s.r.l.* risponde alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, ove in specifico gli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'adozione del modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

Specificamente la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

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

Il Modello si propone, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione e formazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della *Corazzolla Srl*, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati;
- essere integrato alla documentazione di sistema già presente presso l'organizzazione così da consentire una efficace "gestione integrata dei sistemi aziendali";
- rendere noto a tutto il personale di *Corazzolla s.r.l.* e a tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti economici che la società condanna, nella maniera più assoluta, condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il personale della società e i collaboratori e partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante: i) il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; ii) la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; iii) l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

Il campo di applicazione del Modello si estende trasversalmente a tutte le diverse funzioni della *Corazzolla Srl* ed è pertanto riferibile a tutte le attività aziendali siano esse compiute da personale interno che da partner esterni.

# CAPITOLO 3

## Organizzazione e storia della Società

### Analisi conoscitiva

#### 3.1. Descrizione della Società

La società *Corazzolla Srl* è stata fondata nel 1986, in forma di impresa individuale dall'attuale amministratore unico Antonio Corazzolla, per essere poi conferita in società a responsabilità limitata con atto di data 16 giugno 2009 iscritto presso il registro delle imprese di Trento in data 1 luglio 2009, assumendo numero di c.f., P. Iva ed iscrizione al registro imprese di Trento n. 0212630227 ed essendo iscritta e rimanendo tale all'Albo delle imprese Artigiane di Trento, con cod. 31 – fabbricazione di mobili, al numero TN-55280. La società si avvale di un numero di 17 dipendenti, oltre all'amministratore unico ed alla coniuge dello stesso, quale socia artigiana attiva.

La società *Corazzolla Srl* ha come principale oggetto sociale l'attività di falegnameria volta prevalentemente alla realizzazione di arredi e componenti su misura per interni, svolgendo la stessa, dal punto di vista della produzione, unicamente presso lo stabilimento sito in Predaia (TN), fraz. Tres, Via Alcide Degasperi, 18.

E' importante sottolineare come l'approccio artigianale proprio della società *Corazzolla s.r.l.* non coincide con la concezione classica del falegname, legato a stili classici e conservativi ma mira a creare prodotti in linea con i design più moderni ed i trend del momento, con costante apertura verso le possibili evoluzioni che attraversano il settore dell'arredamento. In questo senso l'*artigianalità* è intesa come *unicità* ed *irrepetibilità* del prodotto, realizzato in base alle esigenze ed alla personalità del cliente.

Il benessere abitativo del cliente è al centro di ogni progetto di *Corazzolla s.r.l.*, ove il concetto di benessere abitativo è ampio in quanto riguarda diversi aspetti della persona e delle sue esigenze, a partire dal benessere fisico, che deve essere garantito tramite la qualità dell'aria, a sua volta influenzata dalla tipologia dei materiali utilizzati per l'arredo. Quindi la ricerca del benessere abitativo, quale pilastro centrale di ogni realizzazione di *Corazzolla s.r.l.*, si basa in primo luogo:

- sull'utilizzo di materiali sani e biocompatibili, quali materie prime di qualità, come i pannelli in legno listellare, le colle viniliche e le vernici all'acqua;
- sull'impiego di processi di lavorazione eco-compatibili.

Nell'ottica della filosofia di azione sopra descritta, la Società ha da sempre focalizzato la propria attività su uno standard di elevata qualità, in un'ottica di continua innovazione, rivolgendosi ad un target di clientela medio-alto.

*Corazzolla Srl*, infatti, è dotata di un'organizzazione produttiva ad altissima tecnologica con impiego di sistemi avanzati CAD-CAM (il parco macchine, costituito in gran parte da componenti a controllo numerico, viene mantenuto costantemente rinnovato e manutentato al fine perseguire gli obiettivi posti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro) che copre le fasi di ideazione, progettazione, produzione e montaggio; tutto ciò affiancato da una costante attenzione all'aggiornamento ed alla formazione di tutti gli attori coinvolti. Tale impostazione implica una politica di continui investimenti sia in beni materiali sia in immobilizzazioni immateriali e in attività formativa, rivolgendosi anche a consulenti specializzati.

La Società ha conseguito, in data 17 aprile 2008, la certificazione PEFC, certificazione forestale atta a garantire che la materia prima legnosa derivi da foreste gestite in maniera sostenibile e, di conseguenza, ad attestare il mancato utilizzo di legname di dubbia provenienza a mezzo procedure di registrazione della merce in entrata dotato di apposita certificazione e di attestazione delle merce in uscita se realizzata al 100% con materiale PEFC. Inoltre l'amministratore, Corazzolla Antonio è in possesso del titolo di Maestro Artigiano-Arredatore dal 16 febbraio 2006 atto ad attestare e valorizzare l'elevata capacità tecnico-professionali ed imprenditoriali, nonché le capacità di formazione e insegnamento del mestiere artigiano e a certificare la qualità delle creazioni artigianali.

Dal punto di vista dell'organizzazione aziendale si segnala che, fermo restando l'unico impianto produttivo in Predaia, come in precedenza descritto, la società si è dotata nel tempo di:

- uno showroom esclusivo aperto nell'aprile del 2017 nella città di Trento, con l'obiettivo di mettere a disposizione dei clienti un nuovo spazio espositivo dove poter trovare, oltre agli arredi su misura di produzione, tessuti, pavimenti in legno biocompatibili, letti imbottiti, poltroncine, divani e tutti i necessari accessori rispetto all'arredo;
- uno spazio espositivo multi-marca nella città di Milano all'interno del Fiemme3000 Official Store, attuando un'azione di co-marketing tra aziende trentine;
- uno spazio concepito come punto di incontro tra architetti, designer, progettisti o clienti finali americani e aziende artigiane trentine aperto nel 2015 nel quartiere Chelsea di New York, nel cuore di Manhattan, denominato *Italian Green Design*. In specifico si tratta di spazio espositivo non riconducibile direttamente alla società *Corazzolla s.r.l.* ma al Consorzio *Made in Trentino*, costituito in data 14.01.2016, iscritto al registro imprese di Trento in data 29.01.2016, al n. 02407430228, quale consorzio di imprese artigiane senza fine di lucro, operante nell'interesse dei consorziati al fine di assicurare con tutti i mezzi disponibili la ricerca, lo sviluppo, la progettazione e la promozione di tutti i prodotti dei consorziati. Il consorzio opera nell'attività di vendita dei consorziati per accrescerne la visibilità anche ricercando nuovi mercati in Italia e all'estero.

### **3.2. Analisi storica in termini di propensione al rischio.**

La Corazzolla Srl nonostante svolga attività tipicamente e fisiologicamente esposta, quali rischi maggiori e attuali, ai rischi attinenti la sicurezza sul lavoro e la normativa ambientale, non è mai incorsa in reati attinenti e conseguenti tali ambiti, anche grazie all'implementazione e mantenimento di un sistema integrato per la gestione della salute e sicurezza dei lavoratori sin dal 2003, affiancato ai presidi obbligatori per legge (DVR, controllo presidi antincendio, presidi pronto soccorso, controlli periodici, visite mediche e formazione obbligatoria). In particolare la Società si è dotata nel 2003 di Sistema di Qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2000, certificato sino al 2006 per poi essere mantenuto come tale, completo di relative procedure, ma non certificato da Ente esterno. Dal 2015 la Società ha implementato il sistema Salute e Sicurezza sul Lavoro SGSL INAIL – D.Lgs. 81/2008, completo di relative procedure.

### **3.3. Analisi storica in termini di adeguamento alle normative.**

La Società si presenta storicamente presidiata da modelli e procedure organizzative con diverse finalità, gestione della qualità (sin dal 2003), gestione aziendale per il sistema salute e sicurezza sul lavoro (sin dall'entrata in vigore del D.Lgs. 626/1994, poi evoluto nel 2015 in sistema SGSL), gestione delle normative ambientali (sin dall'entrata in vigore delle relative normative). La Società ha quindi operato ponendo in essere via via le procedure approvate in esito ed a completamento dei sistemi di cui sopra, in rispondenza ad una costante propensione alla proceduralizzazione.

In specifico la società:

- ha adottato nel 2003 il Sistema di Qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2000, certificato sino al 2006 per poi essere mantenuto come tale, completo di relative procedure, ma non certificato da Ente esterno
- ha adottato nel 2015 il sistema SGSL (Sistema di Gestione Sicurezza e Salute del Lavoro previsto dalle procedure semplificate Inail SGSL-MPI). Tale Sistema non riguarda l'ambito della tutela ambientale e dei rifiuti, tuttavia la società ha scelto di inserire nelle procedure di sistema anche una procedura inerente la gestione dei rifiuti, redatte in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2000 (sebbene ad oggi la società disponga di un sistema ISO non certificato);
- si è adeguata tempestivamente e correttamente alla normativa in materia di privacy stante le intervenute modifiche ex Regolamento UE 2016/679;
- in generale dispone di modalità e sistemi proceduralizzati a presidio delle varie aree sensibili.

Il presente Modello organizzativo si pone, quindi, come sintesi delle procedure e delle impostazioni già in essere in una filosofia di integrazione in un unico sistema.



# CAPITOLO 4

## Adozione del Modello da parte della Società e Assetto organizzativo della stessa

In osservanza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, la Società, con decisione dei co-amministratori in carica di data 23 agosto 2016, ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La scelta di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si inserisce nella piu' ampia politica di impresa della società di sensibilizzare sia tutto il personale dipendente sia tutti i collaboratori esterni e partner commerciali alla gestione trasparente e corretta della società ed al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica imprenditoriale nel perseguimento dell'oggetto sociale.

In sintesi, attraverso l'adozione del Modello, la società Corazzolla s.r.l. intende perseguire i seguenti scopi:

- rendere noto a tutto il personale ed a tutti coloro che collaborano o hanno rapporti con la società, il fatto che la stessa condanna, nella maniera piu' assoluta, condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque ai principi di corretta e trasparente gestione;
- informare il personale della società personale e a tutti coloro che collaborano o hanno rapporti con la società delle gravose sanzioni applicabili alla stessa in caso di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- assicurare per quanto possibile, la prevenzione della commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 mediante: il continuo controllo di tutte le aree ed attività a rischio; la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del modello stesso.

Sia l'adozione, sia le successive modifiche del presente documento sono di competenza esclusiva dell'Organo amministrativo.

Per espressa previsione normativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001) i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati in base ai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

In specifico Confindustria in data 23 luglio 2014 ha emanato una versione aggiornata delle proprie *Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01*. Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi *complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto*.

La società *Corazzolla s.r.l.*, sebbene non aderente a Confindustria, si è ispirata nella redazione e nell'aggiornamento del proprio Modello Organizzativo alle citate Linee Guida per la costruzione dei modelli

di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria nonché al Documento Fondazione Nazionale Commercialisti del giugno 2016. Inoltre per la predisposizione e l'aggiornamento del proprio Modello di organizzazione e di gestione *Corazzolla s.r.l.* ha espressamente tenuto conto delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale ed accompagnatoria allo stesso.

Il Modello è stato elaborato ed aggiornato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla *Corazzolla Srl*, del contesto socio-economico in cui opera, dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi, ivi compresa la partecipazione al *Consorzio Made in Trentino*, del mercato di riferimento, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

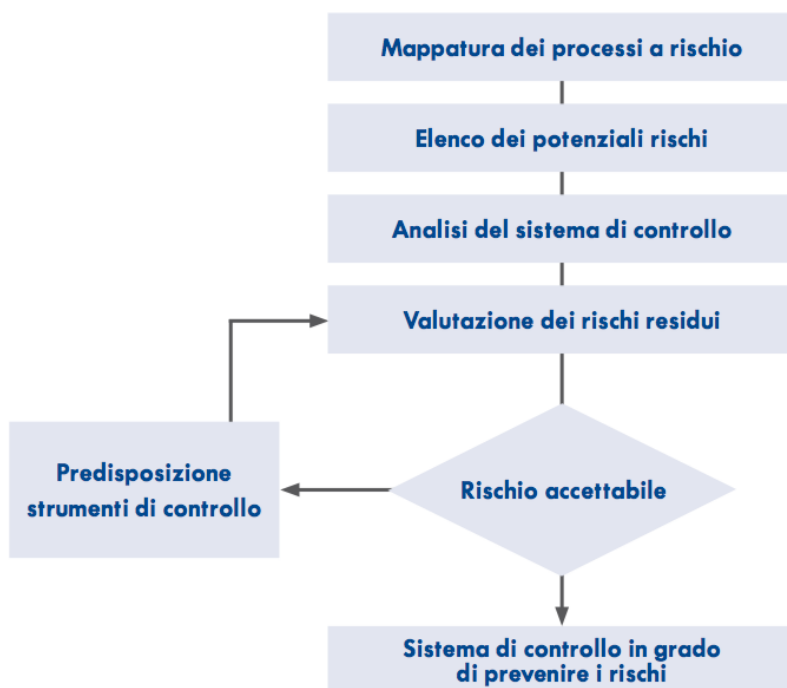
Ai fini della preparazione e dell'aggiornamento del presente documento la *Corazzolla Srl* ha proceduto ad un'analisi preliminare (ed alla revisione della stessa) del proprio contesto aziendale e successivamente ad un'analisi (ed alla revisione della stessa) delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico sono state eseguite le seguenti attività:

- **analisi della realtà operativa**, del sistema di corporate governance esistente e del complessivo assetto organizzativo, atto a comprendere lo stato del controllo di sistema presente e la tipologia delle attività svolte;
- **analisi documentale** volta ad analizzare la struttura organizzativa, il quadro normativo e regolamentare di riferimento, la tipologia di relazioni e di attività svolte dalla *Corazzolla Srl* e la documentazione di supporto già presente presso l'organizzazione allo scopo di decidere le modifiche / integrazione necessarie;
- **interviste con i soggetti operativamente coinvolti nella gestione della attività**, aventi lo scopo di verificare le caratteristiche iniziali dei flussi informativi, delle procedure adottate, la consapevolezza/qualifica degli interessati, il ruolo "di fatto" ricoperto dagli stessi, l'allineamento tra le procedure adottate per lo svolgimento dei propri compiti e le procedure operative scritte nella documentazione di sistema adottata dall'organizzazione;

- **autovalutazione dei rischi e dei controlli idonei ad intercettare eventuali comportamenti illeciti.**

L'autovalutazione dei rischi e dei controlli, come già sopra espresso, è stata effettuata tramite interviste volte a raccogliere le informazioni necessarie per confermare le aree a rischio, rilevare lo stato dei controlli e delle procedure atte a prevenire eventuali irregolarità, identificare le eventuali modifiche organizzative necessarie



ed opportune per una più efficace tutela rispetto ai rischi rilevati. L'autovalutazione è stata svolta attraverso adeguato ed approfondito "Risk Assessment";

- **gap analysis.** La situazione di rischio e dei relativi presidi come enucleati sono stati confrontati con le esigenze ed i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare eventuali carenze e le modalità di disciplina più efficaci;
- **predisposizione di strumenti di controllo.** Dal risultato della valutazione del rischio sono state predisposte specifiche procedure/istruzioni di sistema atte al controllo per la prevenzione dei rischi.
- **Verifiche periodiche ai fini dell'aggiornamento.** La società *Corazzolla s.r.l.* contestualmente all'adozione del Modello ha nominato l'ODV, il quale in fase di svolgimento delle verifiche periodiche ha monitorato la perdurante adeguatezza del Modello e l'eventuale necessità di aggiornamento. In esito a tali verifiche ed al confronto con l'Organo amministrativo e gli Uffici amministrativi della società si è enucleata l'opportunità di procedere ad un adeguamento del Modello al fine di recepire nello stesso le modifiche legislative, con ampliamento di reati, che hanno interessato il D.Lgs. 231/2001. Non sono emerse particolari carenze o inadeguatezze del Modello rispetto alla realtà fattuale della società.

# CAPITOLO 5

## Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 231/2001, con delibera dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nell'organizzazione o nell'attività della *Corazzolla Srl*.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale, l'Amministratore Unico della *Corazzolla Srl* può provvedervi, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza il quale effettua le proprie valutazioni informandone l'Amministratore Unico, affinché questo possa adottare le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello sono predisposte dall'Ufficio amministrativo su indicazione dell'Organo amministrativo anche a seguito segnalazione/richiesta dell'Organismo di Vigilanza e anche in contraddittorio con quest'ultimo. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

L'aggiornamento del Modello oggetto da ultimo di approvazione da parte dell'Organo amministrativo origina dalla necessità di adeguare il Modello stesso ai nuovi reati introdotti nel D.Lgs. 231/2001, limitatamente a quelli rispetto a cui la società risulta concretamente sensibile. Parallelamente si è provveduto ad espellere dal Modello reati rispetto ai quali a seguito dell'adozione del Modello si è riscontrata la non concreta ricorrenza nel contesto aziendale.

# CAPITOLO 6

## Reati rilevanti per la Società

In considerazione della struttura e dei rischi specifici derivanti dalle attività concretamente svolte dalla Società e della natura e dimensione della sua organizzazione, la *Corazzolla* Srl ha considerato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1*);
- reati societari (art. 25 *ter*);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies*);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*).

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili protocolli di prevenzione e presidi di controllo.

In funzione delle risultanze dell'attività di autovalutazione si è provveduto ad integrare nelle procedure operative di sistema, le attività di gestione e di controllo necessarie per la prevenzione dei reati e/o per la mitigazione del rischio di commissione. I risultati di autovalutazione del rischio, sono indicati e analizzati nel presente documento e sono oggetto di revisione periodica da parte dell'Organo amministrativo e dell'Organismo di Vigilanza. La *Corazzolla* Srl si impegna, infatti, a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel D.Lgs. 231/2001.

# CAPITOLO 7

## Destinatari del Modello

Il Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella *Corazzolla Srl*;
- ai dipendenti della *Corazzolla Srl*;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la *Corazzolla Srl* in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla *Corazzolla Srl*, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, procuratori;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della *Corazzolla Srl* in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura.

L'Organismo di Vigilanza, sentito il parere dell'organo dirigente, identifica le tipologie dei rapporti giuridici con gli eventuali soggetti esterni alla *Corazzolla Srl* ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello, nonché le modalità con le quali saranno comunicate le procedure necessarie al rispetto del Modello ai soggetti esterni coinvolti. Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

La società Corazzolla srl si impegna a portare il Modello a conoscenza del personale dipendente mediante affissione in apposita bacheca aziendale o rinvio al sito aziendale.

Per tutti gli altri destinatari del presente Modello, lo stesso sarà pubblicato sul sito Internet aziendale e all'interno del corpo e-mail destinato a clienti, fornitori, consulenti, collaboratori esterni, partners e altre parti contrattuali è presente indicazione esplicita di presa visione del presente Modello sul sito Internet aziendale. Sono esclusi da tale previsione i contratti standard (es. per utenze) o i contratti considerati non rilevanti in un'ottica di rischio.

# CAPITOLO 8

## Modello e Codice Etico e di Comportamento

La Società ha approvato un proprio Codice Etico e di Comportamento, contestualmente all'adozione del presente Modello, con determina dei co-amministratori di data 23 agosto 2016.

Il Codice Etico e di Comportamento ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata la *Corazzolla Srl*, in parallelo con il perseguimento della propria finalità e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico e di Comportamento formando con esso un complesso di disposizioni interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico e di Comportamento della *Corazzolla Srl*, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

La *Corazzolla Srl* si impegna a diffondere il Codice Etico e di Comportamento mediante pubblicazione sul sito web aziendale e tramite comunicazione a tutti gli interessati.

# CAPITOLO 9

## Organismo di Vigilanza

### 9.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dell'Amministratore, dei dipendenti e dei consulenti della *Corazzolla Srl*;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della *Corazzolla Srl*;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento o nel caso di violazioni significative della normativa 231, anche se non costituenti reato presupposto che rendano evidente la inidoneità del Modello.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile successiva alla nomina.

### 9.2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Amministratore nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando la scelta in base a requisiti di:

- **autonomia e indipendenza:** dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Amministratore. L'Amministratore mette a disposizione dello stesso una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).



L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, l'Organismo di Vigilanza non deve:

- ricoprire all'interno di *Corazzolla Srl* ruoli di vertice;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori di *Corazzolla Srl*;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi;
- **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che l'OdV sia dotato di professionalità adeguata in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità d'azione:** la continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

Una volta individuato l'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore, all'atto della nomina, verifica la sussistenza di tali condizioni basandosi non solo sul curriculum, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dal candidato. L'Organismo di Vigilanza nominato, attesta all'atto dell'accettazione dell'incarico i propri requisiti.

L'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei parametri di cui sopra, può essere monocratico o composto da più componenti in un massimo di tre.

L'OdV rimane in carica per un triennio o per il diverso periodo indicato all'atto della nomina. Il membro dell'OdV può essere rieletto.

### 9.3. Requisiti di eleggibilità

Al membro dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»);
- essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa *ex art. 444 ss. c.p.p.*, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- la condanna anche in primo grado o l'applicazione della pena su richiesta *ex artt. 444 e ss. c.p.p.* per reati contro la pubblica amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
- l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla società.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza nominato, attesta all'atto dell'accettazione dell'incarico l'assenza di condizioni di ineleggibilità.

#### **9.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso**

La revoca dall'incarico di componente dell'OdV può avvenire solo attraverso provvedimento dell'organo amministrativo e solo per giusta causa, in particolare in presenza delle seguenti condizioni:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al paragrafo precedente;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico.

L'Amministratore revoca la nomina del componente dell'OdV non più idoneo e provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituiscono cause di decadenza dei componenti dell'OdV:

- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 ("Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza") o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 ("Disposizioni contro la mafia");
- la condanna in primo o secondo grado o l'applicazione della pena su richiesta *ex artt.444 e ss. c.p.p.* per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la condanna in primo o secondo grado a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna in primo o secondo grado o l'applicazione della pena su richiesta *ex artt.444 e ss. c.p.p.* per reati contro la pubblica amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
- la condanna definitiva per uno dei reati del catalogo 231;
- la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;

- l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla società;
- l'omessa comunicazione di una situazione di incompatibilità o di conflitto di interessi con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza o la violazione, in tali ipotesi dell'obbligo di astensione.

Costituisce inoltre causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto al paragrafo 9.2, la sopravvenuta incapacità o impossibilità di svolgere l'incarico.

L'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata all'Organo Amministrativo.

In caso di decadenza o recesso, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione dell'OdV stesso.

### **9.5. Svolgimento delle attività e poteri**

L'Organismo di Vigilanza effettua le proprie verifiche presso la sede almeno con cadenza semestrale.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'amministratore.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'ODV svolge le proprie funzioni coordinandosi con le altre Funzioni esistenti nella *Corazzolla Srl*.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della *Corazzolla Srl*;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della *Corazzolla Srl* e, laddove necessario, all'Amministratore e ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della *Corazzolla Srl* e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al capitolo 7;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e, in particolare, di una funzione aziendale specificamente preposta ai rapporti con l'OdV, ove individuata;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;

- proporre all'Organo amministrativo, l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo capitolo 11;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre all'Amministratore eventuali modifiche e aggiornamenti;
- collaborare alla definizione dei programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, una relazione scritta all'Amministratore, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 9.6;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Amministratore.

L'Organismo di Vigilanza determina all'assunzione dell'incarico il proprio budget annuale, comunicando ove ritenuto necessario eventuali variazioni con cadenza annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Amministratore.

### **9.6. Flussi informativi da e verso l'organizzazione**

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire con apposita Relazione unicamente all'Amministratore, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

La relazione scritta, di cui al paragrafo che precede, da presentare con cadenza almeno annuale deve contenere le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- un rendiconto delle spese sostenute.

L'OdV può in ogni momento chiedere di essere sentito dall'Organo amministrativo ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente a dipendenti aventi responsabilità operative.

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'Organo amministrativo e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

### **9.6.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.**

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e dagli altri elementi regolamentari che concorrono a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sull'organo amministrativo, su tutto il personale di *Corazzolla s.r.l.*:

- l'Organo amministrativo è tenuto a riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello;
- il personale, dipendente e non, è tenuto a riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati. E' garantita la riservatezza per i segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi.

L'OdV, valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessari ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma anonima, l'OdV, valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Tutto il personale aziendale e i soggetti esterni destinatari del presente documento devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, utilizzando apposito indirizzo di posta elettronica [corazzollasrl.odv@gmail.com](mailto:corazzollasrl.odv@gmail.com) che dovrà essere portato a conoscenza di tutti gli mediante apposita comunicazione scritta ed accessibile esclusivamente da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Corazzolla Srl si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sono fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Corazzolla Srl o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati e delle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose innanzi indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV

le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali, dall'RSPP o da altri responsabili anche esterni nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

E' istituito inoltre un obbligo di relazionare a carico dell'Organo amministrativo in modo tempestivo in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

L'Organismo di Vigilanza può stabilire le altre tipologie di informazioni che i soggetti coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'Organismo stesso.

# CAPITOLO 10

## Prestazioni da parte di altre organizzazioni

Le forniture di beni o servizi, salvo situazioni di urgenza, situazioni di importo non rilevante o situazioni di forniture standard devono essere disciplinate sotto forma di contratto/lettera di incarico in forma scritta o in alternativa a mezzo ordine scritto.

Per quanto riguarda specificamente i consulenti e i collaboratori esterni, l'incarico è conferito generalmente per iscritto se di tipo continuativo, con indicazione del compenso pattuito e dell'oggetto contenuto della prestazione; in caso di assenza di contratto è richiesto al consulente ed al collaboratore di dettagliare le prestazioni effettuate nel preavviso di parcella, nella fattura o in altro documento emesso.

In relazione ai fornitori e prestatori abituali-qualificati come individuati in apposita lista, viene raccolta ad inizio rapporto espressa dichiarazione contenente le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte fornitore e prestatore di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Corazzolla Srl in forza di obblighi di legge;
- la presa d'atto da parte del fornitore o prestatore dell'esistenza del Codice Etico e di Comportamento e del Modello Organizzativo ex D.Lgs.231/2001 e la dichiarazione della relativa conoscenza;
- l'impegno da parte del fornitore o prestatore di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e di Comportamento e del Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, e di operare in linea con essi;
- l'obbligo da parte del fornitore o prestatore di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Corazzolla Srl.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

È reso accessibile all'OdV l'elenco dei fornitori e delle controparti commerciali in genere con cui la Società intrattiene rapporti; l'OdV nell'ambito della propria attività di vigilanza, può richiedere spiegazioni e informazioni circa le modalità di valutazione e selezione effettuate dalla Corazzolla Srl.

Al fine di presidiare il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente, in fase di selezione dei propri fornitori e partner commerciali abituali, la società Corazzolla s.r.l. valuta gli indici di rischio disponibili e tali da poter giudicare l'affidabilità della controparte.

In proposito per i fornitori appartenenti ai settori di cui all'art.1, co. 53 della legge n. 190/2012 (a) trasporto di materiali a scarica per conto di terzi; b) trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto di terzi; c) estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti; d) confezionamento, fornitura e trasporto di calcestruzzo e di bitume; e) noli a freddo di macchinari; f) fornitura di ferro lavorato; g) noli a caldo; h) autotrasporto per conto di terzi; i) guardiania dei cantieri) si richiede l'iscrizione nelle c.d. white list previste dalla legge n. 190/2012 e disciplinate dal DPCM del 18 aprile 2013, entrato in vigore il 14 agosto 2013. In attuazione di questa disciplina, presso le Prefetture è stato istituito l'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori esposti maggiormente a rischio (c.d. "White List")- L'iscrizione nell'elenco, che è di natura volontaria, soddisfa i requisiti per l'informazione antimafia per l'esercizio dell'attività per cui è stata disposta l'iscrizione ed è valida per dodici mesi, salvi gli esiti delle verifiche periodiche.

La società Corazzolla s.r.l. si impegna a richiedere l'iscrizione ad ulteriori liste analoghe per funzione alla white liste per diversi settori di attività rispetto a quelli di cui sopra.

In relazione ai fornitori non identificati come abituali-qualificati le dichiarazioni/impegni di cui sopra verranno raccolte solo nel momento in cui la fornitura o il servizio effettuato sia ritenuto sensibile o rilevante.

Il trattamento e la classificazione di tali ultimi fornitori/prestatori sarà oggetto di controllo da parte dell'OdV con finalità di verificarne, anche a campione, la rispondenza e l'adeguatezza rispetto al Modello Organizzativo ed alla disposizioni del D.Lgs. 231/2001.



# CAPITOLO 11

## Sistema sanzionatorio

### 11.1. Principi generali

La *Corazzolla Srl* condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Codice Etico e di Comportamento e del presente Modello, nonché dei protocolli e delle procedure ad esso collegati, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo.

Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale finalizzato alle contestazioni e all'eventuale applicazione delle sanzioni, le quali potranno essere dallo stesso adottate in virtù dei poteri conferitigli dallo Statuto o da regolamenti interni alla *Corazzolla Srl*.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

## 11.2. Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello, in conformità con quanto previsto dai CCNL applicabili in azienda, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado e legato alla Corazzolla Srl da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., sempre nel rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal modello o stabilite per la sua attuazione, si applica la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, si applica la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal modello, si applica la sanzione costituita dalla sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità o che espongono la Corazzolla Srl al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa, che può anche consistere nel licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, mediante relazione scritta, al titolare del potere disciplinare ed all'Amministratore. Gli stessi avviano i procedimenti di propria competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

I rapporti con partner commerciali e terze parti in genere sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere le clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico e di Comportamento da parte di tali soggetti esterni previste al capitolo 10. In particolare, l'inottemperanza agli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la *Corazzolla Srl*.

# CAPITOLO 12

## Comunicazione e formazione

La comunicazione del Modello è affidata all'Amministratore che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al capitolo 7.

È compito della Corazzolla Srl attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e di Comportamento e del Modello da parte di tutto il personale aziendale. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'Amministratore.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutto il personale aziendale ed è gestita dall'Amministratore in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La *Corazzolla Srl* garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è svolta se necessario anche da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.

# **Parte Speciale**