



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. Corazzolla Antonio (Amministratore)

PREDAlA Fraz. Tres (TN), 04 agosto 2016 – Rev. 1

Approvato dall'Amministratore Unico

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

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

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di tipo misto e la sua specificità sta nel fatto che coniuga aspetti del sistema penale e del sistema amministrativo. 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: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, mentre è il giudice penale che irroga la sanzione.

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.

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).

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 Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

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. Il numero dei reati presupposto è stato ampliato via via nel tempo mediante interventi normativi susseguiti.

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 *quinqües* «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».

Pertanto alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);

- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- reati 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*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1*);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqües*);
- abusi 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*);
- 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*);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. 9/2013)
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono approfonditi 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 proposito si distingue tra:

- 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 delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Corazzolla Srl o di sue 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.

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 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.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della Società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della Società senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

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 Decreto, 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.

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

Il Decreto 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'organizzazione ha predisposto il presente documento dove sono riportate le procedure attuative dei principi espressi nel Decreto.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se rispetta le seguenti condizioni:

- 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.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della Corazzolla Srl nel cui ambito possono essere commessi 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 e dedicate risorse di personale sufficienti a tale gestione;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

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. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 ad € 1.549,00, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. È solamente l'ente a rispondere, con il proprio patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Il Decreto esclude, dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il proprio patrimonio;
- **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.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed 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;

- **confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. 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;
- **pubblicazione della sentenza di condanna:** la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando l'ente viene condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Sebbene applicate in un processo penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, soprattutto perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendo all'ente una serie di affari.

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

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.6. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto 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. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

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 fusione.

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 Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controlli interni e di *corporate governance* già esistenti.

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 Decreto. Il Modello è stato realizzato nell'ottica della completa integrazione con il sistema di governo della Corazzolla Srl ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, 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 Decreto, 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".

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

Storia e governance della Società

Analisi conoscitiva

3.1. Descrizione della Società

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 unicamente presso lo stabilimento sito in Predaia (TN), fraz. Tres, Via Alcide Degasperi, 18. La società è stata costituita nel 1986, prima in forma di impresa individuale, poi conferita in Srl con atto di data 16 giugno 2009 iscritto presso il registro delle imprese di Trento in data 1 luglio 2009, 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 15 dipendenti, oltre agli amministratori non dipendenti.

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 (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 formative.

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.

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 alla norma

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 con diverse finalità.

L'adozione del presente Modello organizzativo si pone, quindi, come sintesi delle procedure e dei manuali 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 Decreto, la Società, con atto ufficiale dei co-amministratori in carica di data 23 agosto 2016, ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Sia l'adozione, sia la successiva modificazione del presente documento sono di competenza esclusiva dell'Amministratore.

Il Modello, ispirato alle 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, è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Corazzolla Srl ma anche di quella prevista dall'oggetto sociale, del contesto socio-economico in cui opera, dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi, del mercato di riferimento, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

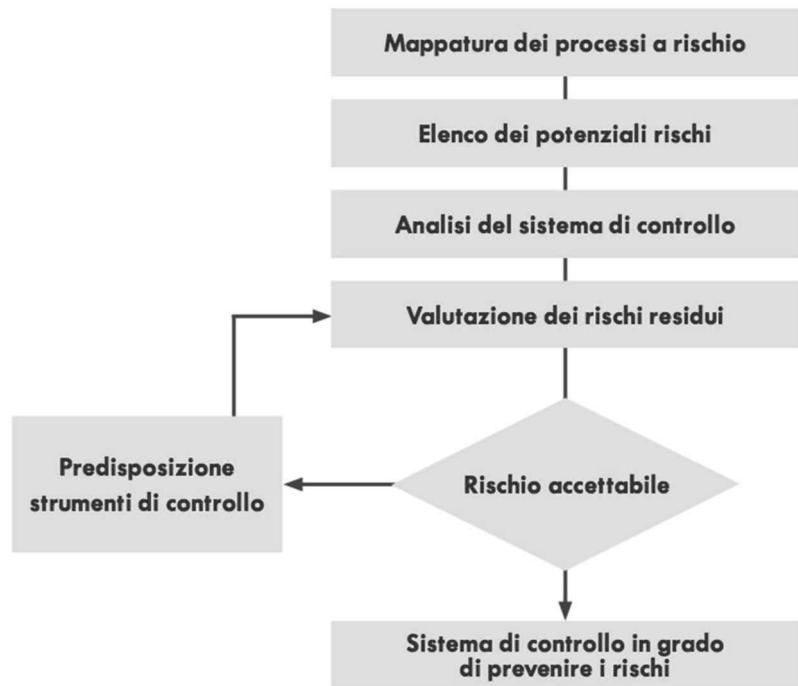
Ai fini della preparazione del presente documento la Corazzolla Srl ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

Nello specifico sono state eseguite le seguenti attività:

- **analisi della realtà operativa** e del sistema di corporate governance esistente, atto a comprendere lo stato iniziale 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 documentata in un documento di sistema denominato "Risk Assessment" che sarà oggetto di periodiche revisioni / aggiornamenti.

- **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.

CAPITOLO 5

Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera dell'Amministratore Unico, 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 nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Corazzolla Srl.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, 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 in forma scritta il quale effettua le proprie valutazioni informandone l'Amministratore Unico, affinché questo possa adottare le delibere di sua competenza.

L'approvazione del Modello avviene mediante apposizione di firma in prima pagina da parte dell'Organo Amministrativo.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello sono predisposte dal Responsabile Gestione Sistema su indicazione dell'Amministratore. 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.

Annualmente, in fase di Riesame della Direzione viene analizzato il documento Risk Assessment e se del caso si propongono variazioni al Modello.

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.

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 dei membri 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 minima 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'Organismo di Vigilanza 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;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'organo dirigente o alla Funzione titolare del potere disciplinare, 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;
- definire i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere periodicamente, con cadenza minima semestrale, 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 il proprio budget 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 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 semestrale 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'Organismo di Vigilanza, attraverso la definizione di una procedura operativa ("Regolamento 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.

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 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.

CAPITOLO 10

Prestazioni da parte di altre organizzazioni

Le forniture di beni o servizi 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.

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

Parte Speciale