



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, N. 231**

**Storico delle Revisioni**

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Natura della modifica</b>
00	29.10.2014	<ul style="list-style-type: none"><li>Prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</li></ul>
01	26.07.2021	<ul style="list-style-type: none"><li>Aggiornamento del Modello Organizzativo Parte Generale e Parte Speciale Altri Reati</li></ul>

<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>1</b>
<b>1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....</b>	<b>1</b>
1.1 - <i>INTRODUZIONE</i> .....	1
1.2 - <i>AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE</i> .....	2
1.3 - <i>FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</i> .....	2
1.4 - <i>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008 - REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO</i> .....	6
1.5 - <i>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 121/2011 - REATI IN MATERIA AMBIENTALE</i> .....	7
1.6 - <i>APPARATO SANZIONATORIO</i> .....	7
1.7 - <i>TENTATIVO</i> .....	9
1.8 - <i>REATI COMMESSI ALL'ESTERO</i> .....	9
1.9 - <i>VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</i> .....	10
1.10 - <i>CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA</i> .....	12
1.11 - <i>SINDACATO DI IDONEITÀ</i> .....	13
<b>2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE.....</b>	<b>13</b>
2.1 - <i>ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ</i> .....	13
<b>3 - DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA.....</b>	<b>14</b>
3.1 - <i>LA COMPAGINE SOCIALE</i> .....	14
3.2 - <i>LA REALTÀ ORGANIZZATIVA DI CORAPACK S.R.L.</i> .....	14
3.3 - <i>GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI CORAPACK</i> .....	14
<b>4 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....</b>	<b>15</b>
4.1 - <i>PREMESSA</i> .....	15
4.2. - <i>IL PROGETTO DI CORAPACK PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO</i> .....	17
4.3 - <i>VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI</i> .....	18
4.4 - <i>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CORAPACK</i> .....	19
<b>5 - CODICE ETICO .....</b>	<b>21</b>
<b>6 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 .....</b>	<b>21</b>
6.1 - <i>PREMESSA</i> .....	21
6.2 - <i>REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI</i> .....	22
6.3 - <i>NOMINA E DISPONIBILITÀ ECONOMICA</i> .....	23
6.4 - <i>DECADENZA, REVOCA E CESSAZIONE DALLA CARICA</i> .....	23

<b>6.5 - FUNZIONI E POTERI</b> .....	24
<b>6.6 - LA QUALIFICAZIONE SOGGETTIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI FINI PRIVACY</b> .....	26
<b>6.7 - REGOLE DI CONDOTTA</b> .....	27
<b>6.8 - OPERATIVITÀ</b> .....	28
<b>6.9 - SEGNALAZIONI ALL'O.D.V.</b> .....	28
<b>6.10 - SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING)</b> .....	30
<b>6.11 - RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI</b> .....	31
<b>6.12 - REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI</b> .....	31
<b>7 - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> .....	<b>32</b>
<b>7.1 - FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	32
<b>7.2 - MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI</b> .....	32
<b>7.3 - MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</b> .....	33
<b>7.4 - MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI</b> .....	34
<b>7.5 - MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI</b> .....	34
<b>7.6 - MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI</b> .....	35
<b>8 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b> .....	<b>35</b>
<b>9 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO</b> .....	<b>36</b>
<b>9.1 - AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO</b> .....	36
<b>PARTE SPECIALE</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>1. - AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>2. - LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/2001</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>3. - IL SISTEMA DEI CONTROLLI</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>4. - IL CONTENUTO DEI CONTROLLI</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>5. - LE ATTIVITÀ SENSIBILI</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>5.1- GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>5.2- GESTIONE ISPEZIONI</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>5.3 - ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>5.4 - APPROVVIGIONAMENTO DI BENI</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- 5.5 - APPROVVIGIONAMENTO DI SERVIZI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.6 - GESTIONE AGENTI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.7- PROGETTAZIONE E VENDITA DI BENI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.8 - PRODUZIONE DI BENI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.9 - AUTORIZZAZIONI E LICENZE ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.10 - FINANZIAMENTI PUBBLICI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.11 - OMAGGISTICA ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.12 - GESTIONE DELLE RISORSE INFORMATICHE .. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.13 - SPONSORIZZAZIONI/PUBBLICITÀ/FIERE .... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.14 - GESTIONE DEI BENI AZIENDALI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.15 - DICHIARAZIONI FISCALI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.16 - BILANCIO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.17 - GESTIONE DEI RAPPORTI CON I SINDACI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.18 - GESTIONE DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.19 - SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 5.20 - PROCEDIMENTI GIUDIZIARI ED ARBITRALI . **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE: ARTICOLO 25 SEPTIES D.LGS. 231/01 ...** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. PREMESSA ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. SISTEMA DI GESTIONE..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. POLITICA AZIENDALE DI SALUTE E SICUREZZA, OBIETTIVI E PIANO DI MIGLIORAMENTO  
**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. PIANO DI MIGLIORAMENTO..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
5. RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO STRUTTURALI DI LEGGE RELATIVI ATTREZZATURE, IMPIANTI, LUOGHI DI LAVORO, AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI (ART. 30, COMMA 1, LETT. A), D.LGS. 81/2008)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
6. ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E DI PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE CONSEGUENTI (ART. 30, COMMA 1, LETT. B), D.LGS. 81/2008)  
**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
7. ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA, QUALI GESTIONE DELLE EMERGENZE E PRIMO SOCCORSO (ART. 30, COMMA 1, LETT. C), D.LGS. 81/2008) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

8. GESTIONE APPALTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
9. RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA E CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
10. ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA (ART. 30, COMMA 1, LETT. D), D.LGS. 81/2008) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
11. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI (ART. 30, COMMA 1, LETT. E), D.LGS. 81/2008)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
12. ATTIVITÀ DI VIGILANZA CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DELLE ISTRUZIONI DI LAVORO IN SICUREZZA DA PARTE DEI LAVORATORI (ART. 30, COMMA 1, LETT. F), D.LGS. 81/2008)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
13. ACQUISIZIONE DI DOCUMENTAZIONI E CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE PER LEGGE (ART. 30, COMMA 1, LETT. G), D.LGS. 81/2008)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
14. PERIODICHE VERIFICHE DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE ADOTTATE (ART. 30, COMMA 1, LETT. H), D.LGS. 81/2008)**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
15. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI CUI AL C. 1 DELL'ART. 30, DEL D. LGS. N. 81/08 DEVE PREVEDERE IDONEI SISTEMI DI REGISTRAZIONE DELL'AVVENUTA EFFETTUAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL COMMA 1 (ART. 30, COMMA 2, D.LGS. N. 81/2008).**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
16. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE IN OGNI CASO PREVEDERE, PER QUANTO RICHIESTO DALLA NATURA E DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL TIPO DI ATTIVITÀ SVOLTA, UN'ARTICOLAZIONE DI FUNZIONI CHE ASSICURI LE COMPETENZE TECNICHE E I POTERI NECESSARI PER: LA VERIFICA, VALUTAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO (ART. 30, COMMA 3, D.LGS. 81/2008) ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
17. UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO (ART. 30, COMMA 3, D.LGS. 81/2008)**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
18. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE ALTRESÌ PREVEDERE UN IDONEO SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MEDESIMO MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE. IL RIESAME E L'EVENTUALE MODIFICA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVONO ESSERE ADOTTATI, QUANDO SIANO SCOPERTE VIOLAZIONI SIGNIFICATIVE DELLE NORME RELATIVE ALLA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELL'IGIENE DEL LAVORO, OVVERO IN OCCASIONE DI MUTAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE E NELL'ATTIVITÀ IN RELAZIONE AL PROGRESSO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO (ART. 30, COMMA 4, D.LGS. 81/2008)**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
19. **TABELLA DI CORRELAZIONE** ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE: ARTICOLO 25 UNDECIES D.LGS 231/01 . ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PREMESSA ..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1.1 DECRETO LEGISLATIVO 121 DEL 07 LUGLIO 2011 .....**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**ANALISI DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO. PROCESSO DI RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**IL SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE ..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

ORGANIZZAZIONE PER L'AMBIENTE E SISTEMA DI DELEGHE .....**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTI IN AMBITO AMBIENTALE .....**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

PREPOSTI .....**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

LAVORATORI .....**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**ALLEGATO 1:** NORME DISCIPLINARI DI CUI AL CCNL APPLICATO DALLA SOCIETÀ

**ALLEGATO 2:** CATALOGO COMPLETO DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI E DEI REATI PRESUPPOSTO DELLA  
RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI E RELATIVE SANZIONI RICHIAMATI NEL D.LGS. 231/01

**ALLEGATO 3:** ORGANIGRAMMA AZIENDALE



**– PARTE GENERALE –**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, N. 231**

## PARTE GENERALE

### 1 - Descrizione Del Quadro Normativo

#### 1.1 - Introduzione

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, "**D.lgs. 231/2001**" o "**Decreto**"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup> e recante la disciplina della "*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*", si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia ed, in particolare, (i) la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, (ii) la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europa, sia dei singoli Stati Membri e (iii) la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre sono escluse dalla previsione normativa in esame lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001)<sup>2</sup>.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira, sostanzialmente, a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del D.lgs. 231/2001, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della propria società.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

<sup>1</sup> Il D.lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

<sup>2</sup> Art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: "*Responsabilità dell'ente* - L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: 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 dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

## **1.2 - Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Come sopra anticipato, secondo il D.lgs. n. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 231/2001);

e/o

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231/2001).

È, altresì, opportuno ribadire che l'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>3</sup>.

## **1.3 - Fattispecie di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001**

In base al D.lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 23<sup>4</sup> a 25 *sexiesdecies* del D.lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es. art. 10 L. 146/2006 in tema di "Reati transnazionali" e art. 12 L. 9/2013 in tema di "Frodi in agricoltura"), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001**)<sup>5</sup>;

<sup>3</sup> La Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, afferma: "Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)."

<sup>4</sup> L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

<sup>5</sup> Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee,

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (**art. 24 bis del D.lgs. 231/2001**)<sup>6</sup>;
- delitti di criminalità organizzata (**art. 24 ter del D.lgs. 231/2001**)<sup>7</sup>;
- delitti contro la fede pubblica (**art. 25 bis D.lgs. 231/2001**)<sup>8</sup>;
- delitti contro l'industria ed il commercio (**art. 25 bis.1 del D.lgs. 231/2001**)<sup>9</sup>;
- reati societari (quali ad esempio, false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione richiamati dall'**art. 25 ter D.lgs. 231/2001**)<sup>10</sup>;

degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.). La Legge novembre 2012, n. 190 ha introdotto nel Codice Penale e richiamato nel Decreto la previsione di cui all'art. 319-*quater* rubricato "Induzione indebita a dare o promettere utilità". Con la Legge n. 69 del 27 maggio 2015, è stata modificata la disciplina sanzionatoria in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione con la previsione di pene sanzionatorie più rigide per i reati previsti dal Codice Penale. È stato altresì modificato l'art. 317 c.p. "Concussione", che prevede ora – come soggetto attivo del reato – anche l'Incaricato di Pubblico Servizio oltre al Pubblico Ufficiale. La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" ha introdotto all'art. 25 D.lgs. 231/2001, il delitto di traffico di influenze illecite (art. 346-bis C.p.). Il D.lgs. 75/2020 che ha recepito la c.d. Direttiva P.I.F., vale a dire la Direttiva (UE) n. 2017/1371 "relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale", ha introdotto all'art. 25 D.lgs. 231/2001, i delitti di peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.). La D.lgs. 75/2020 ha, inoltre, introdotto all'art. 24 del D.lgs. 231/2001 il reato di frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n. 898) e il reato di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.).

<sup>6</sup> L'art. 24-bis è stato introdotto nel D.lgs. 231/01 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.). Il D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modifiche dalla L. 18 novembre 2019, n.133, ha introdotto, all'art. 24-bis D.lgs. 231/2001, il delitto di violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

<sup>7</sup> L'art. 24-ter è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94.

<sup>8</sup> L'art. 25-bis è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) n. 1) della legge 23 luglio 2009.

<sup>9</sup> L'art. 25-bis.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater*).

<sup>10</sup> L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D.lgs. 231/2001. L'art. 2635 c.c. rubricato "Corruzione tra privati" è

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25 quater del D.lgs. 231/2001**);
- delitti contro la personalità individuale (**art. 25 quater.1 e art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001**)<sup>11</sup>;
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies D.lgs. 231/2001**)<sup>12</sup>;
- reati transnazionali<sup>13</sup>;
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies D.lgs. 231/2001**)<sup>14</sup>;

stato introdotto nel Decreto ad opera della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Con la L. n. 69 del 2015, recante "*Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*", sono stati modificati i reati p. e p. dagli artt. 2612 e 2622 c.c.; in particolare, è stata eliminata la precedente soglia di punibilità del falso in bilancio e prevista una specifica responsabilità per amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, sindaci, liquidatori delle società quotate o che si affacciano alla quotazione, che controllano società emittenti strumenti finanziari quotati o che fanno appello al pubblico risparmio. È stato altresì introdotto l'art. 2621-bis c.c. "Fatti di lieve entità", per la commissione delle condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta e dell'art. 2621-ter c.c. che prevede una causa di non punibilità per fatti di particolare tenuità.

Con riferimento all'art. 2621 così come modificato, le SS.UU. hanno statuito che «*sussiste il delitto di false comunicazioni sociali, con riguardo all'esposizione o all'ammissione di fatti oggetto di valutazione, se, in presenza di criteri di valutazione normativamente fissati o di criteri tecnici generalmente accettati, l'agente da tali criteri si discosti consapevolmente e senza darne adeguata informazione giustificativa, in modo concretamente idoneo a indurre i destinatari delle comunicazioni*», pertanto dando una interpretazione estensiva rispetto alla lettera della legge consentendo una applicazione più ampia del precetto normativo.

Il D.lgs. n. 38/2017 ha apportato modifiche all'art. 2635 c.c. (corruzione tra privati) e ha introdotto l'art. 2635-bis rubricato "istigazione alla corruzione tra privati". È stata inoltre introdotta la pena accessoria della interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche per chi venga condannato per la commissione degli art. 2635 e 2635 bis c.c. (art. 2635-ter c.c.). Infine, l'art. 6 del menzionato decreto prevede modifiche anche all'art. 25-ter del D.lgs. 231/2001 che andrà a comprendere oltre l'art. 2635 c.c. anche l'art. 2635-bis c.c.

<sup>11</sup> L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.). L'art. 3, comma 1 del D.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ha introdotto, all'art. 25 - quinquies, co. 1, lett. c) del Decreto, il richiamo al reato di adescamento di minorenni (art. 609 - undecies c.p.). Da ultimo, la legge 29 ottobre 2016, n. 199, ha inserito in tale articolo il riferimento all'art. 603-bis c.p. come modificato dalla medesima legge, con la conseguenza che il reato di caporalato dalla stessa riformulato ("intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro") è divenuto reato presupposto della responsabilità degli enti.

L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

<sup>12</sup> L'art. 25-sexies è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.lgs. 58/1998).

<sup>13</sup> I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art. 10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

<sup>14</sup> L'art. 25-septies D.lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies D.lgs. 231/2001**)<sup>15</sup>;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies D.lgs. 231/2001**)<sup>16</sup>;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies D.lgs. 231/2001**)<sup>17</sup>;
- reati ambientali (**art. 25 undecies D.lgs. 231/2001**)<sup>18</sup>;
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001**)<sup>19</sup>;
- delitto di razzismo e xenofobia (**art. 25 terdecies D.lgs. 231/2001**)<sup>20</sup>;

<sup>15</sup> L'art. 25-octies è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), nonché autoriciclaggio (648-ter.1 c.p.) introdotto dalla L. n. 186/2014.

<sup>16</sup> L'art. 25-nonies è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

<sup>17</sup> L'art. 25-decies è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del D.lgs. 231/2001 l'art. 377-bis del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

<sup>18</sup> L'art. 25-undecies è stato inserito dall'art. 2 del D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del D.lgs. 231/2001 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 D.lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art. 256 D.lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 D.lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 D.lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt. 259 e 260 D.lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art. 260 bis D.lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 D.lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria.

Con il Disegno di Legge n. 1345 sugli "Ecoreati", approvato definitivamente il 19 maggio 2015, è stato aggiunto al libro secondo del codice penale il Titolo VI-bis "Dei delitti contro l'ambiente". Ai sensi dell'art. 1 del DDL, sono inseriti - nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti - i seguenti reati ambientali: 1) art. 452-bis c.p. "Inquinamento ambientale"; 2) art. 452-ter "Disastro ambientale"; 3) art. 452-quater "Delitti colposi contro l'ambiente"; 4) art. 452-quater "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività"; 5) art. 452-septies "Circostanze aggravanti" per il reato di associazione per delinquere ex art. 416 c.p.

<sup>19</sup> L'art. 25-duodecies è stato inserito dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto il delitto previsto dall'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. Il presente articolo è stato, inoltre, modificato dall'art. 30, comma 4, Legge 17 Ottobre 2017, n. 161, che ha introdotto sanzioni pecuniarie ed interdittive in relazione alla commissione di delitti di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, di cui all'art. 12 del D.lgs. n. 286/1998. In particolare, dopo il comma 1, è stato previsto: "1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote; 1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. 1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno".

<sup>20</sup> L'art. 25-terdecies è stato inserito dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 Novembre 2017, n. 167, che ha introdotto - tra i reati presupposto del D.lgs. n. 231/2001 - l'art. 3, comma 3 bis, della Legge 13 Ottobre 1975, n. 654 "Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sulla eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966".

- delitto 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 D.lgs. 231/2001**)<sup>21</sup>;
- frodi in agricoltura<sup>22</sup>;
- reati tributari (**art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001**)<sup>23</sup>;
- delitto di contrabbando (**art. 26 sexiesdecies D.lgs. 231/2001**)<sup>24</sup>.

#### **1.4 - Il Decreto Legislativo n. 81/2008 - Reati in materia di sicurezza sul lavoro**

La Legge n. 123 dell'agosto 2007, con le modifiche indicate nell'art. 300 del D.lgs. n. 81/2008 ha introdotto, fra i reati compresi nel D.lgs. 231/2001, all'art. 25-septies, l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro, conseguenti anche alla mancata predisposizione di presidi di sicurezza e salute sul lavoro.

Il D.lgs. n. 81/2008 ha modificato le sanzioni previste (art. 300) differenziandole in funzione della gravità del danno e della mancata o incompleta valutazione del rischio in organizzazioni con rischi specifici particolarmente significativi (articolo 55, comma 2, lett. a, b e c) ed ha definito (articolo 30) i requisiti minimali del Modello Organizzativo previsto dal D.lgs. n. 231/ 2001.

La legge mira a definire l'importante ruolo della organizzazione per l'applicazione delle norme di prevenzione e di protezione in materia Salute e Sicurezza sul lavoro.

Si ricorda che l'omicidio colposo è definito dall'art 589 del codice penale e che le lesioni colpose gravi e gravissime sono definite nell'art 583 e 590 del codice penale.

<sup>21</sup> L'art. 25-quaterdecies è stato inserito dalla L. n. 39/2019. In particolare, si prevedono come fattispecie di reato presupposto la Frode in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) e l'esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

<sup>22</sup> L'art. 12 della L. 9/2013 ha esteso - per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva - l'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 alle seguenti fattispecie di reato: adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) e contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

<sup>23</sup> L'art. 25-quinquiesdecies è stato inserito dal Decreto Fiscale - convertito in Legge il 19 dicembre 2019 - che all'art. 39 ha previsto l'introduzione nel D.lgs. 231/2001 delle seguenti fattispecie di reato: Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.lgs. n. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.lgs. n. 74/2000), Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.lgs. n. 74/2000), Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lgs. n. 74/2000), Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. n. 74/2000). Il D.lgs. 75/2020 che ha recepito la c.d. Direttiva P.I.F., vale a dire la Direttiva (UE) n. 2017/1371 relativa alla "lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale", ha introdotto all'art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001, i delitti di dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. n. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. n. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. n. 74/2000).

<sup>24</sup> L'art. 25-sexiesdecies è stato inserito dal Decreto Legislativo 75/2020 che ha recepito la c.d. Direttiva P.I.F., vale a dire la Direttiva (UE) n. 2017/1371 relativa alla "lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale".

### **1.5 - Il Decreto Legislativo n. 121/2011 - Reati in materia ambientale**

Il Decreto Legislativo n. 121/2011 "Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" ha introdotto, fra i reati presupposto richiamati dal D.lgs. n. 231/01, all'art. 25-undecies i reati in materia ambientale (per comodità espositiva sono riassumibili nelle seguenti categorie: scarichi idrici, rifiuti, inquinamento del suolo, sottosuolo, delle acque superficiali, delle acque sotterranee, analisi rifiuti, emissioni in atmosfera, impiego sostanze lesive per l'ozono, inquinamento provocato dalle navi, commercio di specie protette animali e vegetali, danneggiamento habitat).

Il D.lgs. n. 121/2011 integra quindi, attraverso l'introduzione dell'art. 25-undecies, i reati contemplati dal D.lgs. 231/01.

La Legge n. 68/2015 ha integrato l'art. 25-undecies, introducendo ulteriori reati presupposto in materia ambientale, i cosiddetti ecoreati: 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale), 452-quater c.p. (Disastro ambientale); 452-quinquies (Delitti colposi contro l'ambiente), 452-octies c.p. (circostanze aggravanti), 452-sexies (traffico e abbandono di rifiuti ad alta radioattività).

Le categorie di reati sopra elencate, sono destinate ad essere nuovamente implementate in considerazione della riscontrata tendenza legislativa ad estendere ad ulteriori ambiti la responsabilità amministrativa degli enti, in ossequio ad obblighi di natura internazionale e comunitaria che impongono, pertanto, il relativo adeguamento anche a livello nazionale.

Il Catalogo completo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti e relative sanzioni verrà allegato al presente Modello (**Allegato 2**).

### **1.6 - Apparato sanzionatorio**

In conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto summenzionati, sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.lgs. n. 231/2001, a carico dell'ente, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive<sup>25</sup> (applicabili anche quale misura cautelare), possono essere applicate in via temporanea, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, ovvero in via definitiva. In particolare, le sanzioni interdittive si distinguono in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ulteriori sanzioni previste sono:

<sup>25</sup> Si precisa che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. n. 231/2001 "le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente".

- la confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto);
- la pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto);
- il sequestro, che può essere inflitto dall'Autorità Giudiziaria nelle seguenti forme: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

In materia di reati ambientali, le sanzioni interdittive sono applicate nei termini e nei modi specifici indicati nel Decreto 121/2011 che li ha introdotti.

#### Sequestro (artt. 53 e 54 del Decreto)

L'Autorità Giudiziaria, inoltre, può infliggere: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

In materia di reati ambientali, le sanzioni interdittive sono applicate nei termini nei modi specifici indicati nel Decreto 121/2011 che li ha introdotti.

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal Giudice penale attraverso un sistema basato su "quote", previste in numero non inferiore a cento (nel minimo) e non superiore a mille (nel massimo).

L'importo di ciascuna quota è variabile e può essere determinato tra il valore di euro 258,22 e quello di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste dalla normativa e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando – in tale ultimo caso – la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva da irrogare, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare – congiuntamente – più sanzioni interdittive di tipo diverso (art. 14, comma 1 e comma 3, D.lgs. n. 231/2001).

Le sole sanzioni (i) dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, (ii) del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e (iii) del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate

- nei casi più gravi - in via definitiva<sup>26</sup>. Si segnala, inoltre, che in luogo dell'irrogazione della sanzione è possibile che venga disposta la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario nominato dal Giudice, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. n. 231/2001<sup>27</sup>.

### **1.7 - Tentativo**

Nei casi in cui i delitti sanzionati ai sensi del D.lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26, D.lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora, lo stesso, impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

### **1.8 - Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero<sup>28</sup>.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

---

<sup>26</sup> Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

<sup>27</sup> Si veda l'art. 15 del D.lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale - Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

<sup>28</sup> L'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la Legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)<sup>29</sup> e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.9 - Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Aspetto caratteristico del D.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

---

<sup>29</sup> Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico - strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione, addestramento e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

### **1.10 - Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria**

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Nella predisposizione, nonché aggiornamento del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, parzialmente modificate il 31 marzo 2008 e da ultimo aggiornate il 23 luglio 2014, approvate da parte del Ministero della Giustizia. Per quanto riguarda l'aspetto relativo ai reati in materia di Sicurezza e Salute sul Lavoro, il Modello è stato definito conformemente all'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008 e alle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con particolare riferimento:

- al documento della Commissione consultiva permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui all'art. 6 del D.lgs. 81/08 (documento del 20 Aprile 2011);
- al Decreto Ministeriale del 13 Febbraio 2014, relativo alle Procedure semplificate per l'adozione dei Modelli di Organizzazione e Gestione nelle piccole e medie imprese.

In particolare, le Linee Guida elaborate da Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione/aggiornamento del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo preventivi;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

È opportuno, tuttavia, far presente che l'eventuale non conformità a punti specifici delle Linee Guida di riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dalla Società. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

### **1.11 - Sindacato di idoneità**

L'accertamento della responsabilità, attribuito al Giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente e il sindacato di idoneità sul Modello organizzativo adottato.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato, invece, secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

## **2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE**

### **2.1 - Attività della Società**

Il settore in cui opera la CORAPACK S.r.l. è quello dei films flessibili in polipropilene, polietilene e poliestere accoppiati, stampati o forati, in bobine, buste o fogli, destinati al confezionamento di prodotti prevalentemente alimentari.

Le diverse esperienze acquisite, il continuo aggiornamento dei processi produttivi e l'utilizzo di impianti dotati delle più recenti tecnologie, consentono di realizzare produzioni accurate, con efficienza e produttività significative.

Infatti CORAPACK S.r.l. (di seguito anche "CORAPACK" o "Società"), come da previsione statutaria, ha per oggetto l'attività imprenditoriale nel campo delle materie plastiche e degli elastomeri in genere quale: la produzione ed il commercio in Italia ed all'Estero di materia prime, semilavorati e prodotti finiti; l'acquisizione e la cessione di brevetti, licenze, know-how, marchi e simili; lo sviluppo di studio e ricerche; lo studio, la produzione, la realizzazione, l'avviamento, l'esercizio, il noleggio, la vendita ed in genere il commercio in Italia ed all'Estero di impianti di produzione e complementari; l'acquisizione di rappresentanze, agenzie ed esclusive di acquisto e di vendita italiane ed estere.

Potrà inoltre, a scopo di stabile investimento, non ai fini del collocamento ed in via non prevalente, acquisire interessenze e partecipazioni in altre imprese e società anche straniere, funzionalmente collegate al raggiungimento dell'oggetto sociale, ed anche alienare le medesime. Creare oppure concorrere a creare nuove aziende; procedere alla compravendita ed all'affitto di aziende o di rami d'azienda; procedere alla locazione ed al comodato di immobili, di impianti, di macchinari ed attrezzature e di automezzi.

Potrà anche, sempre in via non prevalente, prestare fidejussioni e costituire ipoteche a garanzia di obbligazioni e concedere finanziamenti, nei limiti consentiti dalle leggi vigenti ed escludendosi pertanto espressamente, fra l'altro, tutte le attività per le quali la Legge 197/91 prevede oneri di

comunicazioni o prescrive autorizzazioni, fra le quali in particolare resta esclusa l'attività di leasing attivo.

Per il raggiungimento dell'oggetto sociale la società potrà pure compiere tutte le operazioni industriali, commerciali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari necessarie ed utili. La società avrà la facoltà, nei limiti ed alle condizioni stabilite dalle norme in vigore, di chiedere ai propri soci finanziamenti e versamenti, a titolo oneroso o gratuito, con o senza obbligo di rimborso.

### **3 - DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA**

#### **3.1 - La compagine sociale**

CORAPACK S.r.l. è una società di diritto italiano con capitale deliberato e sottoscritto di € 43.680,00 ed interamente versato. Le quote sociali sono ripartite tra persone fisiche.

#### **3.2 - La realtà organizzativa di CORAPACK S.r.l.**

La Società è amministrata da un C.d.A. formato da 4 componenti i quali hanno attribuito poteri, chiaramente determinati, a procuratori.

La gestione ordinaria della Società è affidata principalmente alla Direzione Generale.

La nomina di procuratori ha consentito di delegare la gestione di attività ben determinate anche ad altri soggetti che ricoprono ruoli rilevanti all'interno della Società.

In sintesi, l'assetto organizzativo di CORAPACK S.r.l. può essere rappresentato con l'**organigramma**, costantemente aggiornato, disponibili presso la Società.

Il datore di lavoro è individuato coerentemente con le funzioni svolte all'interno della Società e ad esso riporta funzionalmente il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il relativo Servizio.

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma non comportano la necessità di approvare nuovamente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche Modello) a meno che le modifiche non incidano sul corretto funzionamento delle regole previste dal presente documento.

#### **3.3 - Gli strumenti di governance di CORAPACK**

I principali strumenti di **governance** di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto di CORAPACK che, oltre a descrivere l'attività svolta dall'ente, contempla diverse previsioni relative al governo societario quali il funzionamento dell'assemblea dei soci e del consiglio di amministrazione;
- il sistema delle procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione;

- l'organigramma e le procedure aziendali che descrivono sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- l'individuazione delle figure datoriali con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria;
- l'adozione del sistema gestionale ORON;
- le procedure aziendali che regolamentano i principali processi di *business* ed i processi sensibili;
- le certificazioni aziendali, quali ISO 9001:2014 (Qualità) e FSSC 22000 (Standard per la sicurezza agroalimentare);
- tutta la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da CORAPACK (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/01).

Per quanto concerne la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, CORAPACK ha istituito un servizio di prevenzione e protezione e si avvale di professionisti esterni al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza oltre che un costante e completo allineamento alle disposizioni normative vigenti in materia.

## **4 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE**

### **4.1 - Premessa**

La decisione del Consiglio di Amministrazione di adottare e costantemente aggiornare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D.lgs. 231/2001, nonché il Codice Etico, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) oltre che della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello Organizzativo costantemente aggiornato mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte delle Società e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di predisposizione del Modello per la prevenzione dei reati al fine di conformarsi a quanto previsto dalle *best practices*, dalla Dottrina e dalla Giurisprudenza esistente in materia.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, agenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società., di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e
- ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001.

Il Modello Organizzativo comprende i seguenti elementi costitutivi:

- o processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001;
- o previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- o processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- o istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- o flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- o sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- o piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- o definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- o Codice Etico;
- o sistema formalizzato di deleghe e poteri;
- o sistema formalizzato di procedure a livello di società.

#### **4.2. - Il Progetto di CORAPACK per la definizione del proprio Modello**

La metodologia scelta per la definizione del Modello della Società, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati anche tenendo in considerazione quanto previsto dalle linee guida applicabili.

Il Progetto è stato articolato nelle fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue:

<b>Fasi</b>	<b>Attività</b>
<b>Fase 1</b>	<p><b>Risk Assessment</b></p> <p>Incontro preliminare con il Responsabile Amministrazione al fine di avviare il progetto; identificazione dei Key Officers da intervistare, ossia dei soggetti aziendali che svolgono i ruoli chiave nello svolgimento dell'attività in base a funzioni e responsabilità; raccolta ed analisi della documentazione rilevante; realizzazione delle interviste con i Key Officers precedentemente individuati; rilevazione delle attività sensibili e relativa valutazione in merito al potenziale rischio di commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001; condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze della prima fase.</p> <p>In particolare per i reati attinenti agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro sono considerati i processi e gli obblighi indicati all'art. 30 D.lgs. 81/2008.</p> <p>La fase di risk assessment relativa alla salute e sicurezza sul lavoro si sviluppa con il supporto del documento di valutazione dei rischi (art. 28 D.lgs. 81/2008).</p> <p>Per gli aspetti ambientali e i reati presupposto indicati dall'art. 25-<i>undecies</i>, condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze.</p>
<b>Fase 2</b>	<p><b>Gap Analysis/Definizione dei protocolli di controllo</b></p> <p>Analisi delle attività sensibili rilevate e dell'ambiente di controllo con riferimento ad un Modello "a tendere", ossia conforme a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001; predisposizione della Gap Analysis (sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e Modello a tendere; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento; condivisione del documento con i referenti del Progetto).</p> <p>Il documento di <i>Gap Analysis</i> è finalizzato a rilevare gli <i>standard</i> di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione volta ad evitare la commissione di reati. Gli <i>standard</i> di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Esistenza di procedure/linee guida formalizzate/prassi operative</i>: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;</li> <li>- <i>Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi</i>: verificabilità <i>ex post</i> del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile, anche tramite apposite evidenze archiviate;</li> <li>- <i>Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti</i>: identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero</li> </ul>

Fasi	Attività
	<p>svolgimento di un processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento all'interno di un processo sensibile di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Esistenza di un sistema di deleghe/procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate:</i> esistenza di deleghe formalizzate e relativi poteri di spesa coerenti con le responsabilità organizzative assegnate, nello svolgimento delle attività sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001, definendole in modo specifico per la tutela della Salute e della Sicurezza, come previsto dal D.lgs. n. 81/2008, nonché per la tutela ambientale attraverso una articolazione delle funzioni che assicurino competenze tecniche di verifica, gestione e controllo del rischio.</li> </ul> <p>In particolare relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro e aspetti ambientali i criteri di gestione sono definiti in funzione degli standard/norme di riferimento.</p>
Fase 3	<p><b>Definizione del Modello 231 e attività successive</b></p> <p>Predisposizione della bozza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; condivisione della bozza predisposta con il Consiglio di Amministrazione della Società; approvazione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Società; a seguito dell'approvazione, diffusione del Modello e attività di formazione sui principi cardine del D.lgs. 231/2001.</p>

#### **4.3 - Valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati**

Con riferimento alla Fase 1, la valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue considerando congiuntamente:

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

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
<b>Rischio astratto reato</b>			

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli standard di controllo esistenti.

<b>Valutazione del rischio residuo dell'attività</b>			
<b>Rischio</b>			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
<b>Livello di compliance</b>			

Al termine del progetto di aggiornamento del Modello sono state individuate le attività di miglioramento necessarie per portare il livello di compliance a livello "alto" per ogni attività sensibile e, quindi, mitigare al massimo il rischio di commissione di reati.

#### **4.4 - Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CORAPACK**

La predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Società ha comportato un'attività di adeguamento dei protocolli preesistenti ai principi di controllo introdotti con il D.lgs. 231/2001 al fine di rendere il Modello stesso idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Il D.lgs. 231/2001, infatti, attribuisce - unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto - un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve 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.

Alla luce delle considerazioni che precedono, CORAPACK ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi già esistenti prima dell'aggiornamento del presente Modello. Tale Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i*) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e *ii*) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001.

Quanto alla parte ambientale formalmente i riferimenti attuali sono i requisiti indicati dal D.lgs. 231/01.

Il Modello, così come approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di CORAPACK, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- Codice Etico;
- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- piano di comunicazione e formazione sui principi del D.lgs. 231/2001 del personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- sistema formalizzato di deleghe e poteri.

Il Modello contiene:

(i) nella **parte generale**, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo di CORAPACK;
- alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;
- alla individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza di CORAPACK, con indicazione specifica di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e informazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

(ii) nella **parte speciale** una descrizione relativa:

- ai processi/attività sensibili e relativi *standard* e protocolli specifici di controllo.

## **5 – CODICE ETICO**

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di CORAPACK.

Il Codice Etico della Società, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, è reso noto a tutto il personale ed esprime i principi etici che CORAPACK riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/01 – anche alla luce del ruolo sociale che l'ente stesso riveste – e rimanda espressamente al Modello come strumento e chiave interpretativa per operare nel rispetto delle procedure adottate dalla Società e delle normative vigenti.

Il Codice Etico deve, quindi, essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

## **6 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

### **6.1 - Premessa**

In base alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Tale ultimo punto è stato, peraltro, ripreso dal comma 4 dell'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 che prevede *"...un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate"*.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. n. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria (ultimo aggiornamento: 21 marzo 2014) individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza:

- i. l'autonomia e l'indipendenza;
- ii. la professionalità;

iii. la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida:

- i. i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile"*, la previsione di un *"riporto"* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii. il connotato della professionalità riguarda *"la presenza di professionalità specifiche e ... competenze interdisciplinari (profilo giuridico, organizzativo, economico aziendale, sistema dei rischi e controlli, giuslavoristico, ecc.)"*<sup>30</sup> necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;
- iii. la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *"priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari"*.

Peraltro le stesse Linee guida dispongono che *"nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità"*.

Il D.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. CORAPACK ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 ed alla luce delle esposte indicazioni di Confindustria (ultimo aggiornamento: 21 marzo 2014), CORAPACK ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") in un organismo collegiale con la partecipazione di due membri, il quale deve possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

## **6.2 - Requisiti Soggettivi dei Componenti**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedono i requisiti di onorabilità, assenza di conflitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari nei termini sotto specificati.

---

<sup>30</sup> Confindustria, *Linee guida, cit.*, p. 13

Pertanto, non possono essere nominati componenti dell'O.d.V.: *i)* i soggetti che svolgano attività aziendali di carattere gestionale ed operativo e che costituiscono oggetto dell'attività di controllo; *ii)* coloro che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro continuativo di consulenza o prestazione d'opera retribuita o che ne possano compromettere l'indipendenza; *iii)* il coniuge, i parenti, gli affini entro il quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società; *iv)* tutti coloro che direttamente e/o indirettamente versino in conflitto con gli interessi della Società.

Inoltre, la carica di membro dell'O.d.V. non può essere ricoperta da coloro che:

- si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- siano stati condannati, con sentenza anche non passata in giudicato o di patteggiamento, per uno dei reati c.d. presupposto.

### **6.3 - Nomina e disponibilità economica**

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina, comunque non superiore a tre anni, ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine di incarico, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a che non intervenga la nomina del nuovo O.d.V.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione pone a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e su richiesta dello stesso un *budget* annuale, affinché l'O.d.V. possa svolgere in autonomia anche quelle verifiche che, per la specificità delle competenze richieste, non possono essere effettuate direttamente. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'O.d.V. di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza – verranno messe a disposizione dalla Società.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.

### **6.4 - Decadenza, revoca e cessazione dalla carica**

Il verificarsi, in data successiva all'intervenuta nomina, di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicato al Consiglio di Amministrazione da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'O.d.V.:

- omessa reiterata partecipazione alle riunioni dell'O.d.V. senza giustificato motivo;
- colposo inadempimento ai compiti delegati dall'O.d.V. stesso e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale sull'attività svolta; l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione può comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Oltre che per decorrenza del termine dell'incarico e fatte salve le ipotesi di revoca o decadenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano dalla carica anche in caso di rinuncia.

La rinuncia alla carica ha effetto immediato se rimane in carica la maggioranza dell'O.d.V. o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'O.d.V. è ricostituita in seguito alla nomina del nuovo componente.

In caso di rinuncia dell'O.d.V., la carica si intende in ogni caso cessata decorsi 30 giorni dalla sua comunicazione.

### **6.5 - Funzioni e Poteri**

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o funzione della Società, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'O.d.V. ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, l'O.d.V. vigila:

- sul funzionamento del Modello e sulla sua osservanza da parte di tutti i destinatari;
- sulla reale, efficacia ed effettiva capacità del Modello adottato dalla Società di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- sull'adeguatezza di tali Modelli anche alla luce di eventuali cambiamenti di attività e organizzazione, nonché dell'aggiornamento della valutazione dei rischi e degli esiti delle attività di monitoraggio e riesame svolte dalla società;

- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o a interventi normativi.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della normativa vigente, può svolgere attività di controllo anche tramite accesso agli atti aziendali, riservati e non, ad informazioni o dati, anche contabili, a procedure e ad ogni altro elemento ritenuto utile.

Pertanto, rientrano fra i compiti dell'Organismo di Vigilanza, a titolo meramente esemplificativo e non tassativo:

- attivare un piano di verifica volto ad accertare la concreta attuazione del Modello Organizzativo da parte di tutti i destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello stesso in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.lgs. 231/2001, dandone informazione al Consiglio di Amministrazione;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative;
- segnalare eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Con particolare riferimento all'ambito Salute, Sicurezza e Ambiente, le informazioni che la Società si impegna a trasmettere all'inizio dell'attività dell'O.d.V., sono le seguenti:

- visura Camerale completa, aggiornata e vigente, anche di organo amministrativo e di controllo, procuratori, unità locali (con cadenza semestrale e nel caso di modifiche societarie);
- aggiornamento delle figure gerarchiche e funzionali pertinenti (organigramma), anche per segnalare che nulla sia variato;
- infortuni e durata complessiva di ogni singolo evento che ha causato l'assenza dal lavoro, dell'ultimo periodo intercorso dalla precedente comunicazione (al verificarsi dell'evento);
- medicazioni avvenute nell'ultimo anno;

- incidenti / eventi significativi che possono potenzialmente causare lesioni gravi (ultimo periodo trascorso);
- denunce di malattie professionali e loro tipologia, a conoscenza della Società (ultimo periodo trascorso);
- verbale ex art. 35 D.lgs. 81/08 e relativi allegati (riferito all'ultimo anno);
- sopralluoghi, procedimenti amministrativi e sanzioni in materia Salute, Sicurezza e Ambiente da parte degli enti di controllo (ultimo periodo trascorso e al verificarsi dell'evento);
- sanzioni interne in tema salute, sicurezza, e ambiente (ultimo periodo trascorso) e analisi delle cause afferenti alle stesse;
- copia registro infortuni (ultimo periodo trascorso), nonché statistica degli infortuni (semestralmente) e risultati del monitoraggio analitico in campo ambientale;
- stato aggiornamento del DVR, variazioni effettuate e loro motivazione (annualmente e al verificarsi dell'evento, qualora sia significativo);
- pianificazione ed esecuzione dell'indagine sulla sicurezza delle attrezzature, impianti in genere ed indagini ambientali;
- incidenti, eventi significativi che possono essere causa di contestazione di un reato presupposto ambientale, nonché i risultati del monitoraggio che evidenziano il potenziale verificarsi della fattispecie di reato presupposto;
- documento di risk assessment in materia ambientale;
- relazioni periodiche dei Dirigenti delegate (qualora nominate), prodotte al Datore di Lavoro;
- Modello Organizzativo, Codice Etico e tabella delle procedure correlate, nella versione aggiornata e approvata.

In occasione di eventi particolarmente gravi (lesioni con prognosi superiore a 40 gg o a carattere permanente, incidenti con rilevanza ambientale ecc.), le relative informazioni vengono trasmesse in modo tempestivo (ovvero entro 24 ore dall'accadimento).

Su richiesta dell'O.d.V., la Società si impegna ad inviare, qualora non trasmessi ad inizio dell'attività dell'Organismo, i seguenti documenti (elenco non esaustivo):

1. valutazione dei rischi in genere e loro aggiornamento (Salute e Sicurezza/Ambiente);
2. audit in materia EHS;
3. indagini di igiene industriale dalle quali possano scaturire malattie professionali;
4. indagini di sicurezza che evidenzino difformità dalle quali possano scaturire infortuni;
5. analisi ambientali.

#### **6.6 - La qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza ai fini privacy**

Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 12 maggio 2020, ha espresso il suo parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy dell'Organismo di Vigilanza (cfr. *doc. web. 9347842*). In particolare, è stato chiarito che l'Organismo di Vigilanza, considerato nel suo complesso e a prescindere dalla circostanza che i membri che lo compongono siano interni o esterni, essendo "parte dell'ente" deve essere individuato quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati. Non dunque un autonomo titolare e nemmeno un responsabile del trattamento dati.

All'art. 29 del Regolamento Europeo sulla protezione dei dati 2016/679 (GDPR) è previsto che chiunque agisca sotto l'autorità del Titolare del trattamento "e abbia accesso a dati personali, non può trattarli se non è istruito in tal senso dal Titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri". All'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003, novellato dal D.lgs. 101/2018, inoltre, è precisato che: *"Il titolare o il responsabile del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità. Il titolare o il responsabile del trattamento individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta"*.

Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalla Società, per l'esercizio del proprio incarico, le istruzioni operative ai sensi dell'art. 29 GDPR e 2-quaterdecies D.lgs. 196/2003 ss.mm.ii., affinché i dati vengano trattati in conformità ai principi stabiliti dalla normativa privacy e alle politiche definite all'interno dell'ente. Sarà onere della Società, Titolare del Trattamento dei dati, fornire le suddette istruzioni.

Quanto specificato dall'Autorità Garante è riferito al solo trattamento dati che l'Organismo di Vigilanza opera in ragione dell'esercizio del suo incarico e funzioni affidate, con particolare riguardo alla gestione dei flussi informativi.

Rimane, invece, escluso il nuovo e diverso ruolo che l'Organismo acquisisce in relazione alla gestione delle segnalazioni di illecito o di violazione del Modello Organizzativo e tutelate dalla L. 179/2017, rubricata *"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"* (c.d. Whistleblowing).

Tutto quanto sopra espresso, rimangono impregiudicati i requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività di verifica.

### **6.7 - Regole di Condotta**

L'attività dell'Organismo di Vigilanza deve essere improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- **Integrità:** i componenti dell'O.d.V. devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità.
- **Obiettività:** i componenti dell'O.d.V. non partecipano ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione e, in caso contrario, si astengono dalle relative valutazioni e delibere nell'ambito delle attività dell'Organismo di Vigilanza. Devono riportare tutti i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate.
- **Riservatezza:** i membri dell'O.d.V. devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare la Società devono essere trattati

nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 196/2003 (ss.mm. D.lgs. 101/2018) e Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali n. 2016/679 (GDPR).

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

### **6.8 - Operatività**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza individuano il programma, le modalità ed i tempi di svolgimento delle attività loro attribuite.

L'attività di vigilanza è condotta nel corso di apposite riunioni che possono svolgersi presso la sede della Società nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale sottoscritto dagli intervenuti.

I verbali delle riunioni sono raccolti, sia in formato elettronico che cartaceo, in un apposito registro conservato presso la sede della Società.

L'Organismo di Vigilanza è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Il membro dissenziente dovrà far risultare per iscritto i motivi del proprio dissenso.

L'O.d.V. può delegare – in ragione delle competenze specifiche di ognuno – il compimento di specifiche attività a ciascun componente, determinando eventualmente la data in cui deve comunque essere portata a termine l'attività delegata.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture della Società.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata all'interno del Regolamento adottato dall'Organismo stesso.

In particolare, tale documento definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

### **6.9 - Segnalazioni all'O.d.V.**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

per posta cartacea al seguente indirizzo:

**Organismo di Vigilanza di Corapack S.r.l.**

**c/o via del Fontanile, 7**

**22040 Brenna (CO)**

oppure, all'indirizzo e-mail:

[odv@corapack.com](mailto:odv@corapack.com)

In particolare, devono essere segnalati senza ritardo:

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D.lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ad indagini e procedimenti penali a carico di procuratori della Società e in generale esponenti aziendali per fatti relativi al ruolo ad essi attribuito;
- le violazioni delle regole di controllo, comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e tutte le azioni che possano determinare una violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna e riporta al Consiglio di Amministrazione le proprie valutazioni in merito ai fatti ritenuti significativi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza della identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Società o alla variazione delle aree di attività dell'impresa;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti od organi societari;
- esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
- notizie relative alla effettiva attuazione del Modello Organizzativo e, in generale, del rispetto delle regole interne con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni

irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali.

Ulteriori informazioni che dovranno essere trasmesse all'O.d.V. sono indicate nei protocolli di controllo della parte speciale del presente Modello.

### **6.10 - Segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. whistleblowing)**

Nel caso in cui vengano effettuate le segnalazioni del tipo di quelle descritte nel precedente punto "6.9. Segnalazioni all'O.d.V.", il segnalante deve ricevere adeguata tutela. E', infatti, assicurata la riservatezza della identità del segnalante, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis lett. a) e b) del Decreto<sup>31</sup> che garantisce, altresì, i segnalanti in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, discriminazione o penalizzazione inflitte per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa (art. 6, comma 2-bis, lett. c) e d)), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Qualora si verificasse l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, l'art. 6, comma 2-ter del D.lgs. 231/2001 prevede che tale circostanza potrà essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, non solo dal soggetto interessato, ma anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

A tal proposito, si indicano quali provvedimenti nulli ai sensi dell'art. 6, comma 2-quater del Decreto:

- o il licenziamento ritorsivo o discriminatorio;
- o il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile;
- o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del Datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Si precisa che, in ossequio a quanto prescritto dall'art. 3, L. 30 Novembre 2017, n. 179, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie

---

<sup>31</sup> L'articolo 2-bis è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001, dall'art. 2, L. 30 novembre 2017, n. 179 e prescrive alle lettere a) e b) che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo devono prevedere: "a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto 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".

coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile, fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Si precisa, infine, che ulteriore elemento di tutela del segnalante è stato previsto dal Legislatore italiano tramite la definizione della portata dei diritti dell'interessato previsti dagli artt. 15-21 GDPR. Attraverso l'art. 2-undecies del Codice Privacy, infatti, è stato disposto che: *"i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora, dall'esercizio di tali diritti, possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio"*.

### **6.11 - Raccolta e conservazione delle informazioni**

Tutte le informazioni trasmesse da e verso l'Organismo di Vigilanza previste nel Modello Organizzativo, ad eccezione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo, sono conservate dall'Organismo di Vigilanza secondo le istruzioni ricevute dalla Titolare del Trattamento.

In ogni caso, i componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio documentale avvenga correttamente ai nuovi componenti.

### **6.12 - Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione del sistema di controlli (es. adozione di procedure);
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti del Modello Organizzativo;

- eventuali effettività del sistema disciplinare nel garantire l'osservanza dei protocolli di controllo previsti e richiamati nel Modello;
- funzionalità del sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli Organi Societari, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati. L'O.d.V. cura l'archiviazione della relativa documentazione, secondo quanto previsto al paragrafo 6.11. del Modello Organizzativo.

Tutte le informazioni trasmesse da e verso l'Organismo di Vigilanza previste nel Modello Organizzativo, ad eccezione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo, sono conservate dall'Organismo di Vigilanza secondo le istruzioni ricevute dalla Titolare del Trattamento.

In ogni caso, i componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio documentale avvenga correttamente ai nuovi componenti.

## **7 - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **7.1 - Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

### **7.2 - Misure nei confronti di lavoratori subordinati**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti CORAPACK degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2,

c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di CORAPACK costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di CORAPACK in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL Gomma e Plastica Aziende Industriali applicato dalla Società e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa fino all'importo di 3 ore di paga;
- d) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave infrazione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 6.9;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento e delle procedure aziendali;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

### **7.3 - Misure nei confronti dei dirigenti**

Quando la violazione delle disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea -

compreso il licenziamento – in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello.

#### **7.4 - Misure nei confronti degli amministratori**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

#### **7.5 - Misure nei confronti dei sindaci**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **7.6 - Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto Legislativo 231/2001 e/o del Codice di Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare in seguito a valutazione e decisione della Società, l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è stato previsto l'inserimento all'interno dei contratti (di fornitura, di collaborazione, di appalto etc.) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nel Codice Etico e che disciplinino le conseguenze in caso di loro violazione. Con tali clausole il terzo si obbliga a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico della Società ed a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

In relazione ai contratti già in essere, è prevista la trasmissione di apposite lettere di impegno con cui le controparti si obbligano al rispetto dei sopra citati principi.

L'Organismo di Vigilanza è informato delle contestazioni e dei provvedimenti nei confronti di collaboratori, consulenti, agenti, dealers e terzi in genere derivanti dalla violazione della clausola sopra richiamata.

## **8 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D.lgs. 231/2001, le linee guida elaborate dalle Associazioni hanno fin da subito precisato che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Al fine di dare efficace attuazione al presente Modello, CORAPACK assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La formazione/informazione al personale dipendente è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del D.lgs. 231/2001 ai soggetti apicali ed ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura, allo scopo di

responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti.

- diffusione a tutto il personale (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Codice Etico, Organismo di Vigilanza, flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, protocolli specifici ed altre direttive aziendali, deleghe e procure, etc.).

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Società provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

## **9 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

### **9.1 - Aggiornamento ed adeguamento**

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale, a meno che non vi siano modifiche legislative che necessitano un tempestivo intervento di modifica.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i compiti sopra descritti ad uno o più consiglieri nonché al CORAPACK.

Il Consiglio di Amministrazione comunica tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni modifica o aggiornamento del Modello.