



COROXAL S.r.l.
OSSIDAZIONE ANODICA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

| REL. | DATA | APPROVATO | | |
|------|-------------|------------------------------|--|--|
| | Luglio 2022 | Consiglio di Amministrazione | | |

SOMMARIO

| | |
|---|-----------|
| DEFINIZIONI | 4 |
| SEZIONE I | 5 |
| 1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 | 5 |
| 2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE | 6 |
| 3 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO | 8 |
| 4 FONTE DEL MODELLO: le linee guida di Confindustria | 9 |
| SEZIONE II | 10 |
| 5 ADOZIONE DEL CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ COROXAL S.R.L. | 10 |
| 6 MODELLO ORGANIZZATIVO DI COROXAL S.R.L. | 10 |
| 6.1 OBIETTIVI PERSEGUITI DA COROXAL S.R.L. CON L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE | 10 |
| 6.2 FINALITÀ SPECIFICHE DEL MODELLO | 11 |
| 6.3 ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO | 11 |
| 6.4 APPROCCIO METODOLOGICO: INDIVIDUAZIONE ed IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO | 11 |
| 6.5 IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO | 12 |
| 6.6 STRUTTURA DEL MODELLO: parte generale e speciali relative alle diverse ipotesi di reato | 13 |
| 6.7 DESTINATARI | 13 |
| 6.8 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE | 14 |
| 7 II WHISTLERBLOWING | 16 |
| 8 ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO | 17 |
| 8.1 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 17 |
| 8.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMI DI VIGILANZA | 19 |
| 8.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, DECADENZA E SOSPENSIONE DELL'ODV | 20 |
| 8.4 ATTI DI VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DELL'EFFICACIA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E PIANO DEGLI INTERVENTI | 21 |
| 8.5 OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ODV | 22 |
| 8.6 TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI | 24 |
| 8.7 INFORMAZIONI DELL'ODV AGLI ORGANI SOCIALI | 24 |
| 8.8 LA RAPPRESENTANZA DELL'ENTE | 24 |
| SEZIONE III | 25 |
| 9 SISTEMA DISCIPLINARE | 25 |
| 9.1 PRINCIPI GENERALI | 25 |
| 9.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI | 25 |
| 9.3 DIPENDENTI | 26 |
| 9.4 DIRIGENTI | 27 |
| 9.5 VERTICE AZIENDALE | 29 |
| 9.6 PARTNER, COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI | 30 |

| | | |
|-----|--|----|
| 9.7 | SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2 BIS, D.LGS. 231/01 | 30 |
| | SEZIONE IV | 31 |
| 10 | PARTI SPECIALI | 31 |

Allegato 1 - *Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi e relative sanzioni*

Allegato 2 – *Codice Etico*

DEFINIZIONI

Decreto Legislativo

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche ed integrazioni, ivi compresa la Legge 146/2006 che all’art. 10 ne richiama l’applicazione.

Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo, tenuti alla sua osservanza.

Ente

Persona giuridica, società o associazione anche priva di personalità giuridica. Nel presente Modello Organizzativo: Coroxal S.r.l..

Modello Organizzativo

Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso Decreto Legislativo.

Organismo di Vigilanza e Controllo (OdV)

Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curare l’aggiornamento dello stesso.

Principi di Comportamento

Principi generali di comportamento, riportati nelle Parti Speciali, a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività previste dal Modello Organizzativo.

Processi a Rischio

Attività aziendali o fasi delle stesse il cui svolgimento potrebbe dare occasione ai comportamenti illeciti (reati o illeciti amministrativi) di cui al Decreto Legislativo.

Reati

Reati o illeciti amministrativi che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa di Coroxal S.r.l..

Sistema Disciplinare

Insieme delle misure sanzionatorie nei confronti dei Destinatari che non osservano i Principi di Comportamento contenuti nel Modello Organizzativo.

Vertice Aziendale (c.d. Soggetti Apicali)

Presidente, Amministratore Unico e altri membri del Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE I

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema di responsabilità amministrativa degli Enti.

Il testo originario, riferito ad una serie di reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione, è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente. Inoltre, la L. 146/06 prevede la responsabilità dell'Ente in caso di commissione di determinati reati (c.d. Reati Transnazionali).

La **responsabilità dell'Ente** – analoga alla responsabilità penale - sorge per connessione con la commissione, da parte di un soggetto legato da un rapporto funzionale con l'Ente stesso, di uno dei Reati specificamente previsti dal Decreto Legislativo.

La responsabilità dell'Ente può sussistere qualora i Reati siano commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio**, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società; mentre non è configurabile nel caso in cui l'autore degli stessi abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

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

Il rapporto funzionale che lega l'autore del Reato alla persona giuridica può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto Legislativo.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

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

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Qualora l'autore del Reato sia una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente, a carico di quest'ultimo è stabilita una presunzione di responsabilità. Ciò in

considerazione del fatto che la persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'Ente.

La responsabilità (amministrativa) dell'Ente è aggiuntiva alla responsabilità (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e, per espressa previsione dell'articolo 8 del Decreto, è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato e non sostitutiva della stessa.

Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende quindi la circostanza che l'Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l'autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia. La responsabilità penale della persona fisica resta regolata dal diritto penale comune.

Il Legislatore ha previsto un **sistema sanzionatorio** che si caratterizza per l'applicazione alla persona giuridica di una sanzione, di norma, pecuniaria.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, in alcuni casi, anche sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Alle suddette sanzioni, pecuniaria ed interdittiva, si aggiungono la confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna) del prezzo o del profitto del reato (anche "per equivalente") e, in determinati casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

Il Legislatore ha, inoltre, previsto che tali misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo della commissione di illeciti della stessa indole - possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente, ha la facoltà di nominare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Sono sottoposte alla disciplina di cui al Decreto Legislativo anche le società estere che operano in Italia, indipendentemente dall'esistenza o meno nel paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia.

2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente (c.d. "reati presupposto") sono espressamente indicati nel Decreto Legislativo ed in taluni provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs 231/01 ed integrato ad opera della L.190/2012);
- reati in materia di criminalità informatica (art. 24-bis D.Lgs 231/01 introdotto dalla L. 48/08);
- reati in materia di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01 inseriti dalla c.d. Legge Sicurezza, L. 94/09);

- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs 231/01 introdotto dalla L. 409/01 e integrato ad opera dell'art. 15, comma 7, L. 99/09);
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs 231/01 introdotto dalla L. 99/09);
- reati in materia societaria (art. 25-ter D.Lgs 231/01 introdotto dal D.Lgs 61/02, in parte modificato dalla Legge 262/05 e integrato ad opera dalla L.190/2012);
- reati in tema di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 7/03);
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quater1 D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 7/06);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 228/03 e in parte modificato dalla Legge 38/06);
- market abuse (art. 25-sexies D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 62/05);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (art. 25-septies D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 123/07 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 81/08);
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.Lgs 231/01 introdotto dal D.Lgs 231/07);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs 231/01 introdotto dalla L. 99/09);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 116/09);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01 introdotto dal D. Lgs. n. 121/01);
- reati contro l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/01 introdotto dal D. Lgs. n. 109/12);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, introdotto dalla L. 167/17);
- reati in materia 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, introdotto dalla L. del 3 maggio 2019 n. 39);
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, introdotti del D.l. del 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con L. 157/2019, poi modificato dal d.lgs. 75/2020);
- reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies introdotti dal d.lgs.75/2020);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiedecies, introdotto dalla L. 22/22);
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1, come modificato dal D.Lgs. 184/2021)
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies, introdotto dalla L. 22/22).

Inoltre, la Legge 146/06, pur non operando un'ulteriore modifica nel corpo del D.Lgs 231/01, ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione dei c.d. *reati transnazionali* e la L. 9/13, alle ipotesi di illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La descrizione delle singole condotte rilevanti ai fini della legge penale viene rinviata all'**Allegato 1 - Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi**.

3 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri che:

- a) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (l' "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) Le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Di conseguenza, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'onere della prova permane in capo all'Ente, mentre, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'esistenza del modello garantisce l'esimente dalla responsabilità, salvo la prova, a carico dell'autorità procedente, dell'inidoneità dello stesso a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il D. Lgs. n. 231/2001 prevede che il modello risponda all'esigenza di:

1. Individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Il **Modello Organizzativo** consiste quindi in un insieme di regole procedurali volte alla prevenzione dei reati ed in una serie di misure di comunicazione delle intervenute violazioni alle individuate procedure.

Il mancato rispetto da parte dei Destinatari dei Principi di Comportamento e dei Protocolli di Controllo presenti nelle Parti Speciali è sanzionabile. A tal fine, il Modello Organizzativo si compone anche di un sistema disciplinare (si veda Sezione III).

Il modello adottato deve quindi prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

4 FONTE DEL MODELLO: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Secondo il D. Lgs. n. 231/2001 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Confindustria, in data 23 luglio 2014, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01".

Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida in data 31 luglio 2014, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto".

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione, Coroxal S.r.l. ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle Linee guida predisposte da Confindustria.

Resta inteso che eventuali divergenze del modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere facoltativo e generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della società.

SEZIONE II

Coroxal S.r.l. è una società a responsabilità limitata costituita in data 27/1/95. La Società si occupa principalmente delle seguenti attività:

- La lavorazione industriale per conto di terzi relative alla colorazione e verniciatura di leghe leggere, alla ossidazione anodica e relative commercializzazione;
- Le lavorazioni meccaniche in genere.

5 ADOZIONE DEL CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ COROXAL S.R.L.

Coroxal S.r.l. adotta un Codice Etico (Allegato 2) che definisce i valori ai quali la Società si ispira nello svolgimento delle attività.

Il Codice Etico contiene i principi etici e le regole di comportamento che il Vertice Aziendale, i dipendenti, i consulenti, i soci, i partners, i collaboratori e tutti coloro che operano in nome o per conto di Coroxal S.r.l. sono tenuti a rispettare e/o condividere (fornitori e partner d'affari).

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi etici e dalle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

6 MODELLO ORGANIZZATIVO DI COROXAL S.R.L.

6.1. OBIETTIVI PERSEGUITI DA COROXAL S.R.L. CON L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Coroxal S.r.l. – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto (il "Modello").

La Società, con l'adozione del Modello Organizzativo, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di Principi di Comportamento e di Protocolli di Controllo diretti a presidiare al meglio i rischi di reato contemplati dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia

un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. n. 231/2001.

Più specificamente, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

6.2. FINALITA' SPECIFICHE DEL MODELLO

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di Coroxal S.r.l. e a tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari che la società condanna, nella maniera più assoluta, condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il personale della società e i collaboratori e partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante: i) il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; ii) la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; iii) l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

6.3. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" [in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), D. Lgs. n. 231/2001], la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione. In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l'ausilio dell'OdV, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti. Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l'efficacia del Modello. È, in particolare, attribuito all'OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l'altro, nella: i) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelli esistenti; ii) revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio; iii) introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure; iv) integrazione regole di carattere generale; v) introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

6.4. APPROCCIO METODOLOGICO: INDIVIDUAZIONE ED IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Per il conseguimento delle suddette finalità, Coroxal S.r.l. ha compiuto in primo luogo un'attività di mappatura delle attività a rischi, in conformità alle indicazioni contenute nel Decreto Legislativo del quale il Modello Organizzativo deve "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati" (cfr. art. 6, comma 2, lett. a) che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati, attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, verbali assemblee, disposizioni organizzative, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte aziendali, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.);
- b) analisi del sistema di controllo preventivo esistente e valutazione dei rischi residui, al fine di dotarsi di un sistema di controllo complessivamente volto a ridurre i rischi: precisamente, sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi sensibili e alle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/2001, si sono individuate le azioni finalizzate all'introduzione o all'integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) e che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto. In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti nella Società è stato valutato alla luce della diversa tipologia dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001. Così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l'evento illecito; nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l'intenzionalità dell'agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (di cui infra), pur se non accompagnati dalla volontà dell'evento.

6.5. IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

L'attività di mappatura ha consentito di evidenziare le attività "a rischio reato", ovvero sia quelle attività della Società il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

Alla luce dell'attività di rilevazione condotta, Coroxal S.r.l. ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati: i *Processi a Rischio*.

Nell'attuale versione del Modello Organizzativo risultano individuate come Processi a Rischio in relazione al Decreto Legislativo, e conseguentemente regolamentate al fine della prevenzione della commissione di Reati, le aree di attività individuate nelle Parti Speciali (si veda sezione IV) riferite alle seguenti categorie di reato presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25): rischio basso;
- reati in materia di criminalità informatica (art. 24-bis): rischio basso;
- reati in materia di criminalità organizzata (art. 24-ter): rischio basso;
- reati in materia societaria (art. 25-ter): rischio basso;

- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (art. 25-septies): rischio alto;
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies e octies 1): rischio basso;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies): rischio basso;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies): rischio basso;
- reati ambientali (art. 25-undecies): rischio medio;
- reati contro l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies): rischio basso.
- reati tributari: rischio basso

La Società, in relazione all'attività sociale svolta, ha ritenuto sufficienti i presidi riportati nel Codice Etico per i reati di seguito elencati, ritenendo remoto il rischio della loro commissione nell'interesse o vantaggio della medesima Coroxal S.r.l.:

- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati in tema di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quater 1);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies)
- reati transnazionali (legge 146/06); e 187 TUF, quinquies)
- reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato (art. 25-sexies e 187 quinquies TUF).
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)
- frode in competizione sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 – quaterdecies)
- reati contrabbando (art. 25- sexiesdecies)
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25- septiesdecies)
- riciclaggio di beni culturali e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)
- illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. 9/13).

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio sulla propria attività, sia in relazione ai reati sopra elencati, sia in relazione a possibili modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo.

6.6. STRUTTURA DEL MODELLO: parte generale e speciali relative alle diverse ipotesi di reato

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una sezione prima a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello, nonché i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento.

La sezione seconda è la parte speciale che costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli in relazione ai processi a rischio emersi dall'analisi dei rischi effettuata.

A tal proposito, la Società ha individuato cinque categorie di reati che possono rilevare:

- Reati contro la pubblica amministrazione;
- Reati societari;
- Reati commessi in violazione delle norme antfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Reati commessi in violazione delle norme ambientali;
- Reati di criminalità organizzata, reati di ricettazione, di riciclaggio e di impiego di denaro, autoriciclaggio, beni o utilità di provenienza illecita, reati di ricettazione contro l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Il Modello si completa quindi con i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

1. Codice Etico;
2. Elenco reati ed illeciti amministrativi.

6.7. DESTINATARI

Il presente Modello Organizzativo è destinato a:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione, amministratori, consiglieri, soci ed altri membri del Consiglio di Amministrazione e dirigenti con funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;
- dipendenti o altre persone quale che sia il rapporto che li lega alla Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, compresi collaboratori e consulenti.

L'insieme di tutti questi destinatari è pregato a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel presente Modello e nei suoi protocolli di attuazione, così come il rispetto dei principi comportamentali indicati nel Codice Etico

6.8 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'adeguata formazione e la costante/periodica informazione del personale in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

I Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello Organizzativo e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata ai Destinatari mediante consegna di copia (in formato cartaceo e/o elettronico) del Modello Organizzativo e sottoscrizione di ricevuta.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo, nonché copia dello stesso e del Codice Etico.

Il Modello Organizzativo è, inoltre, disponibile per la consultazione nell'Ufficio reception aziendale, con avviso pubblicato in bacheca aziendale.

LA FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto Legislativo è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, il livello di formazione e di informazione del personale della Società avrà un maggior grado di approfondimento con riguardo a coloro che operano nelle aree di attività a rischio.

Va precisato che un significativo momento di apprendimento e di confronto è stato costituito dalle interviste condotte in sede di mappatura dei rischi.

Rientrano nella formazione, oltre a corsi specifici, anche il ricorso a strumenti di divulgazione, quali, a titolo esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne.

In ogni caso, successivamente alla formale adozione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio d'Amministrazione, sarà tenuto un corso introduttivo generale finalizzato ad illustrare il quadro normativo di riferimento, i principi di riferimento del Modello Organizzativo, gli obblighi informativi e le regole comportamentali da seguire nelle aree a rischio.

Il programma di formazione potrà essere realizzato con modalità che permettano, tra l'altro, di aggiornare tutti Destinatari in merito alle novità, alle integrazioni della normativa e del Modello Organizzativo.

Per i neoassunti operanti nelle aree di attività a rischio, saranno previsti specifici momenti di formazione, previo accordo con il relativo responsabile gerarchico.

La partecipazione è obbligatoria.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dalla Società quale violazione del Modello Organizzativo.

INFORMAZIONE AI CONSORZIATI, AI FORNITORI ED AI PARTNER D'AFFARI

Coroxal S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello Organizzativo anche tra i partners, i consulenti a vario titolo ed i fornitori. A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente ai principi, alle politiche e alle norme comportamentali contenute nel Modello Organizzativo nonché nel Codice Etico, verranno adottate dalla Società.

La Società ha inserito nel proprio sito internet una sezione dedicata all'argomento, consultabile anche da parte dei collaboratori esterni e partner.

7. IL WHISTLERBLOWING

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3). Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza. Infatti la legge disciplina:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'introduzione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- l'onere a carico 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, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Per "whistleblowing" si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne adottate dal Gruppo o della disciplina esterna comunque applicabile al Gruppo, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

La Coroxal s.r.l. nello spirito di dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis lett. a) e b) del D. Lgs. 231/2001, come introdotto dalla Legge 179/2017, mette a disposizione dei segnalanti un form digitale "Segnalazioni" per effettuare le segnalazioni in modo anonimo raggiungibile dalla home page del sito aziendale www.coroxal.it, munito di un adeguato livello di sicurezza contro le intrusioni, accessibile ai membri dell'Organismo di Vigilanza, i quali trattano ogni informazione

ricevuta nel rispetto del principio di riservatezza dell'identità del segnalante in buona fede e di tutela del medesimo.

Vengono altresì istituite all'interno dell'azienda delle caselle fisiche dedicate alla comunicazione all'OdV da parte dei lavoratori, organi sociali e professionisti esterni.

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante. Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica. La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

L'Organismo di Vigilanza quindi valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione. Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'OdV:

- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico che integrino violazioni del Decreto, ritenute fondate da parte del personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione Centrale Personale e Operations per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico che integrino violazioni del Decreto, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico che integrino violazioni del Decreto, ritenute fondate, da parte degli amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

8.1. RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 - prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul

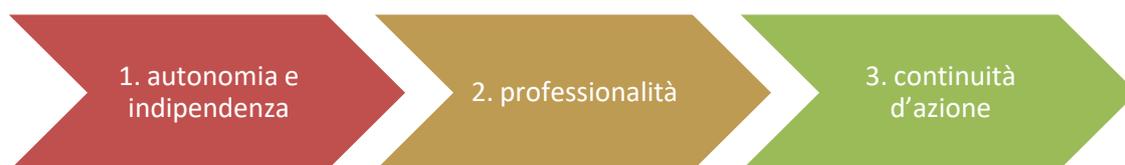
funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Come pure suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, la struttura collegiale di siffatto organismo appare la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere ai suoi compiti. Ulteriore caratteristica dell'OdV è rappresentata dal fatto che i suoi membri abbiano una conoscenza approfondita dell'attività della Società e che siano al contempo dotati di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la cogenza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

Il **Consiglio di Amministrazione di Coroxal S.r.l.**, in attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo, ha istituito l'**Organismo di Vigilanza e di Controllo (OdV)**, al quale è affidato il compito di **vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo**, nonché di **curarne l'aggiornamento tramite proposte all'Amministrazione di Coroxal S.r.l.** Sono pertanto di competenza dell'Organismo di Vigilanza di Coroxal S.r.l., le attività di vigilanza e controllo previste dal Modello Organizzativo.

La nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca (per giusta causa), sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'OdV riporta direttamente al **Consiglio di Amministrazione**.

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto Legislativo, le caratteristiche dell'OdV debbono essere:



Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza garantiscono l'effettivo adempimento dei compiti e delle funzioni assegnate all'OdV. A tal fine è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo né sia gerarchicamente sottoposto a quanti effettuino dette attività.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la più elevata indipendenza gerarchica, prevedendo un'attività di reporting al Vertice Aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- 1 lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri d'indagine, anche con il supporto di consulenti esterni;
- 2 curare l'attuazione del Modello Organizzativo e assicurarne il costante aggiornamento;

- 3 non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

8.2. COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMI DI VIGILANZA

Coroxal S.r.l., in linea con le indicazioni fornite da Confindustria, si è orientata nella scelta di un organismo plurisoggettivo. Il Consiglio di Amministrazione ottiene, in sede di nomina, l'evidenza circa i requisiti di indipendenza, professionalità nonché i requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385 (*"Requisiti di professionalità e di onorabilità degli esponenti aziendali"*).

Quanto alla composizione dell'Organismo (su cui, in mancanza di una più precisa definizione legislativa, va registrata una mutevole successione di opinioni e di orientamenti fra i commentatori e nelle stesse associazioni di categoria), Confindustria ipotizza una serie di soluzioni alternative, indicando, tra quelle preferibili, una composizione mista fra soggetti interni ed esterni alla Società, che risultino comunque privi di deleghe operative.

Coroxal S.r.l. ritiene di aderire a detta soluzione, idonea a coniugare ancor meglio gli aspetti di autonomia con quelli di professionalità e competenza: un Organismo plurisoggettivo composto da un tecnico esterno, da un dipendente amministrativo e da un professionista esterno, avvocato. La scelta del responsabile del tecnico esterno, garantisce adeguata professionalità e competenza nella verifica costante della gestione dei rischi aziendali, rilevanti anche ai fini delle fattispecie di cui al D.Lgs. 231/2001. La scelta del dipendente si spiega con l'esigenza di un soggetto idoneo sia a meglio poter conoscere la specifica realtà aziendale della società, sia ad assolvere ai compiti di vigilanza imposti dalla normativa in ragione delle proprie specifiche competenze ed, al contempo, della posizione di autonomia e di indipendenza che concorrono a caratterizzare le sue qualità. Infine, la scelta di un professionista esterno, specializzato in materia di diritto penale e di sicurezza del lavoro, ed al contempo libero da vincoli economici o professionali con la società, è parsa la più idonea a dotare l'Organismo della migliore competenza rispetto ad uno dei profili di rischio tipici della Società, che annovera numerosi stabilimenti industriali.

L'OdV resta in carica per il periodo di un anno definito dal Consiglio di Amministrazione nell'atto di nomina. La sua sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità;
- la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo;
- il verificarsi di una delle cause di sospensione o revoca di cui al successivo paragrafo.

Il Consiglio di Amministrazione di Coroxal S.r.l. stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante all'Organismo di Vigilanza.

Nei casi di decadenza di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a reintegrarne la composizione; il componente di nuova nomina resta in carica per l'intera durata del mandato degli altri componenti.

Per tutti gli altri aspetti operativi, l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi attraverso uno specifico Regolamento, corredato da norme volte a garantirne il miglior funzionamento.

L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione alla prima seduta utile.

8.3. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, DECADENZA E SOSPENSIONE DELL'ODV

Per quanto concerne i requisiti di onorabilità, non possono essere nominati Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c. «*Cause di ineleggibilità e di decadenza*».

Al fine di consentire la valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione in merito alla sussistenza o meno di motivi di incompatibilità con la funzione o di conflitto di interesse, l'OdV deve comunicare in sede di esame della proposta di nomina:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni rilevanti per la Società ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
- pendenze, in Italia o all'estero, di procedimenti penali ovvero condanne, anche non passate in giudicato, o applicazione della pena su richiesta delle parti («*patteggiamento*»), fatti salvi gli effetti della riabilitazione o dell'estinzione del reato.

Sarà cura dell'OdV comunicare tempestivamente qualsiasi variazione dovesse intervenire nel corso del mandato.

Compete al Consiglio di Amministrazione, ricevuta tale comunicazione, la valutazione in merito ai requisiti di onorabilità e di compatibilità.

Revoca

Il Consiglio di Amministrazione di Coroxal S.r.l. può revocare l'OdV nel caso in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello Organizzativo; per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, nonché quando il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a OdV e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

Decadenza

L'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui successivamente alla sua nomina sia:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2382 c.c. «*Cause di ineleggibilità e di decadenza*»;
- in caso di perdita dei requisiti di onorabilità;

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di Organismo di Vigilanza:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575 «*Disposizioni contro la mafia*», come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

8.4. ATTI DI VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DELL'EFFICACIA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E PIANO DEGLI INTERVENTI

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- **vigilare sull'effettività del Modello** attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- **verificare il mantenimento**, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- promuovere all'organo dirigente e contribuire, **all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello** e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, a seguito di significative violazioni del Modello stesso, di rilevanti modifiche dell'assetto societario, delle attività d'impresa, delle modalità di svolgimento, di modifiche normative;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- elaborare un programma di vigilanza annuale, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- attuargli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con la Direzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- a) emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- b) accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, senza necessità di alcun consenso preventivo;
- c) ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- d) disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione o dall'Amministratore Delegato e potrà, a sua volta, chiedere di essere

ascoltato da tali organi in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

8.5. OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ODV

I destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico.

I Destinatari del presente Modello Organizzativo hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni:

- la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto Legislativo;
- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello Organizzativo di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto Legislativo;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

Gli obblighi di segnalazione di cui sopra devono essere espletati mediante comunicazione scritta, da inviare direttamente all'OdV a mezzo posta presso la sede delle società ovvero tramite compilazione del form digitale "Segnalazioni" per effettuare le segnalazioni in modo anonimo raggiungibile dalla home page di www.coroxal.it o tramite cassette postali indirizzate all'OdV.

L'OdV garantisce l'assoluto anonimato agli autori delle segnalazioni. L'OdV a fronte di una segnalazione può, sulla base di informazioni/conoscenze di cui dispone:

- non dar luogo ad ulteriori indagini e verifiche, eventualmente informando la persona segnalante;
- espletare tutte le attività di ispezione controllo per accertare la sussistenza del fatto segnalato.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'OdV è conservata dall'OdV medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 196/2003 coordinato ed aggiornato, da ultimo, con le modifiche apportate dalla L. n. 205/2021. Si evidenzia che avranno accesso a tali comunicazioni unicamente i membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta.

Il D. Lgs. 231/2001 altresì enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'OdV stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Devono pertanto essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'OdV medesimo.

E' obbligatoria la trasmissione annuale all'OdV dei seguenti documenti:

1. i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità di vigilanza, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la società;
2. i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
3. le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti);
4. le notizie relative agli Infortuni; l'elenco report di difformità in materia di sicurezza e il verbale della riunione periodica;
5. notizie relative alla partecipazione a gare di appalto;
6. l'elenco delle sponsorizzazioni in favore di terzi ovvero ricevute o promesse; notizie relative alla pendenza di procedimenti penali in capo agli apicali, ai sottoposti e all'azienda;
7. elenco dell'omaggistica;
l'elenco di finanziamenti, di agevolazioni, di mutui e /o contributi ottenuti da enti pubblici;
il piano strategico delle assunzioni e l'elenco delle nuove assunzioni;
8. l'elenco degli aumenti paga per merito e i provvedimenti di approvazione;
9. notizie relative alla valutazione dei dipendenti da parte della Direzione; elenco operazioni di incasso/pagamento al di sotto dei termini ordinari di pagamento (per esempio fatture pagate a vista);
10. elenco operazioni di acquisto/vendita eseguite a valori di mercato non standard;
11. la copia del bilancio di esercizio.

L'OdV garantisce l'assoluto anonimato agli autori delle segnalazioni. L'OdV a fronte di una segnalazione può, sulla base di informazioni/conoscenze di cui dispone:

- non dar luogo ad ulteriori indagini e verifiche, eventualmente informando la persona segnalante;
- espletare tutte le attività di ispezione controllo per accertare la sussistenza del fatto segnalato.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'OdV è conservata dall'OdV medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 196/2003. Si evidenzia che avranno accesso a tali comunicazioni unicamente i membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta.

Oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra, il Vertice Aziendale è tenuto a comunicare all'OdV:

- ogni cambiamento avente ad oggetto sia il sistema delle deleghe che la struttura organizzativa di Coroxal S.r.l.;
- le operazioni societarie straordinarie di Coroxal S.r.l.;
- ogni nuova attività aziendale o apertura di stabilimento;
- ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Le modalità e le tempistiche di flussi informativi ad-hoc all'OdV per specifiche aree di attività a potenziale rischio-reato potranno essere regolate più in dettaglio dallo stesso OdV.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello Organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo.

8.6. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

L'OdV valuta tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività.

I Destinatari sono tenuti a collaborare con l'OdV, al fine di consentire la raccolta delle ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'OdV per una corretta e completa valutazione della segnalazione. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo.

L'OdV segnala senza indugio al responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la violazione e all'Amministratore Delegato le **inosservanze** al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività o segnalate da altre Unità Organizzative aziendali (previa verifica della loro fondatezza), al fine dell'applicazione, nei confronti del soggetto responsabile della violazione, del procedimento ai sensi del Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo.

Qualora la violazione sia di particolare gravità ovvero riguardi i Vertici o i Consiglieri della Società, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione.

8.7. INFORMAZIONI DELL'ODV AGLI ORGANO SOCIALI

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in ordine alle tematiche inerenti il Modello Organizzativo.

L'**OdV informa**, anche per iscritto, **il Consiglio di Amministrazione** in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello Organizzativo almeno semestralmente (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio), o in tempi diversi con riferimento a specifiche ovvero significative situazioni.

L'**OdV potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione** per riferire sulla propria attività e potrà chiedere di conferire con lo stesso. L'OdV potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello Organizzativo o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello Organizzativo medesimo. In caso di necessità e/urgenza l'OdV potrà conferire direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione o con l'Amministratore Delegato.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

8.8. RAPPRESENTANZA DELL'ENTE IN GIUDIZIO

L'art. 39 del Dlgs 231/01 prevede che l'ente partecipi al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

L'ente che intende partecipare al procedimento si costituisce depositando nella cancelleria dell'autorità giudiziaria procedente una dichiarazione contenente a pena di inammissibilità:

- a) la denominazione dell'ente e le generalità del suo legale rappresentante;
- b) il nome ed il cognome del difensore e l'indicazione della procura;
- c) la sottoscrizione del difensore;
- d) la dichiarazione o l'elezione di domicilio.

In tal caso l'Amministratore Unico, rappresentante legale della società ha il potere di nominare il legale che munito di procura potrà costituirsi in giudizio in favore dell'ente.

Nell'ipotesi in cui, invece, il legale rappresentante fosse ad essere indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente si paleserà una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente; di talché la società ha previsto il conferimento dei poteri in capo al socio di minoranza Gianluca Corradi in maniera tale che la società possa tutelare i propri diritti di difesa provvedendo alla nomina di un difensore da parte di un soggetto specificamente delegato a tale incumbente per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale.

SEZIONE III

9 SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. PRINCIPI GENERALI

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l'art. 6, comma 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei Modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Il concetto di sistema disciplinare porta a ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

L'applicazione delle sanzioni per violazione dei Principi di Comportamento indicati nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato a seguito dell'emergere di violazioni del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza durante la sua attività di controllo e vigilanza. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

9.2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Le eventuali inosservanze o violazioni del Modello Organizzativo vengono segnalate dall'OdV, oltre che al superiore gerarchico del soggetto interessato, all'Amministratore Delegato competente per l'irrogazione delle sanzioni prevista dalla legge.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

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

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

9.3. DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva

applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL.

VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli di Controllo indicati nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Parti Speciali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli di Controllo indicati nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

SANZIONI

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

- a. biasimo verbale;
- b. biasimo scritto;
- c. multa per un importo fino a quattro ore della retribuzione base;
- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni;
- e. licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

a) **Biasimo verbale**

La sanzione del biasimo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

b) **Biasimo scritto**

La sanzione del biasimo scritto potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

c) **Multa**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa non superiore a 4 ore di retribuzione potrà essere applicata nei casi in cui, il dipendente violi le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a un massimo di 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento ricompresi nelle Parti Speciali, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

e) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli di Controllo aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- ii. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

9.4. DIRIGENTI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei dirigenti, osservando i criteri generali di irrogazione anche formali (contestazione scritta e richiesta di giustificazioni).

VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a. nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli di Controllo indicati nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo;
- b. nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c. nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d. nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- e. nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli di Controllo indicati nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo;

- f. nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- g. se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

SANZIONI

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- a) censura scritta;
- b) licenziamento senza preavviso.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

a) Censura scritta

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei Principi di Comportamento e dei Protocolli di Controllo indicati nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo.

b) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. la violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli di Controllo aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- ii. la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

9.5. VERTICE AZIENDALE

Le sanzioni indicate nel presente punto, potranno essere applicate nei confronti dei vertici aziendali, come sopra definiti: il Presidente, Consigliere Delegato e i soci.

VIOLAZIONI

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli di Controllo indicati nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Presidente;
- d) nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

MISURE DI TUTELA

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

COESISTENZA DI PIU' RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

9.6. PARTNER, COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli Ordini di Acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, partner, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, non potranno essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico. In tal caso, la Società di procedere ad una diffida al puntuale rispetto del Modello e/o risolvere il contratto a seconda della gravità della violazione ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento dei danni eventualmente subito dalla Società, e fermo restando l'esercizio da parte di Coroxal S.r.l. di tutte le ulteriori prerogative di legge.

VIOLAZIONI

In particolare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ex art. 1456 c.c. potrà essere dichiarata da parte di Coroxal S.r.l. nel caso in cui i Terzi abbiano:

- a) violato i principi contenuti anche nel Codice Etico della Società attinenti l'oggetto dell'incarico ovvero abbiano posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- b) violato e/o eluso il sistema di controllo di Coroxal S.r.l., anche attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione attinente l'incarico ovvero abbiano impedito ai soggetti preposti e all'OdV il controllo e/o l'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) omesso di fornire a Coroxal S.r.l. e/o ai suoi organi di controllo la documentazione attestante l'attività svolta ovvero l'abbiano fornita incompleta o non veritiera impedendo così la trasparenza e verificabilità della stessa;
- d) violato, anche attraverso comportamenti omissivi, norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in relazione a tematiche ambientali.

9.7 SANZIONI EX ART. 6, comma 2 bis D.Lgs. 231/2001 (“whistleblowing”)

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. “whistleblowing”), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate. Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

RAPPRESENTANZA DELL'ENTE IN GIUDIZIO

L'art. 39 del Dlgs 231/01 prevede che l'ente partecipi al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

L'ente che intende partecipare al procedimento si costituisce depositando nella cancelleria dell'autorità giudiziaria procedente una dichiarazione contenente a pena di inammissibilità:

- a) la denominazione dell'ente e le generalità del suo legale rappresentante;
- b) il nome ed il cognome del difensore e l'indicazione della procura;
- c) la sottoscrizione del difensore;
- d) la dichiarazione o l'elezione di domicilio.

In tal caso l'Amministratore Unico, rappresentante legale della società ha il potere di nominare il legale che munito di procura potrà costituirsi in giudizio in favore dell'ente.

Nell'ipotesi in cui, invece, il legale rappresentante fosse ad essere indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente si paleserà una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente; di talché la società ha previsto il conferimento dei poteri in capo al socio di minoranza Gianluca Corradi in maniera tale che la società possa

tutelare i propri diritti di difesa provvedendo alla nomina di un difensore da parte di un soggetto specificamente delegato a tale incombente per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale.

Sezione IV

9. PARTI SPECIALI

- **PSA** - *Reati contro la Pubblica Amministrazione*
- **PSB** - *Reati societari*
- **PSC** - *Delitti di criminalità organizzata, reati di ricettazione, di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, reati contro l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati transnazionali*
- **PSD** - *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*
- **PSE** - *Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro*
- **PSF** - *Reati ambientali*
- **PSG** - *Reati tributari*
- **PSH** - *Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*