

KARINA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

KARINA S.R.L.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
PARTE GENERALE

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

INDICE

Glossario.....	4
1. Profili generali.....	7
2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001: natura della responsabilità e soggetti interessati.....	9
3. Sanzioni amministrative comminabili alla società.....	10
4. Perché la scelta di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo .	13
5. Contenuti del Decreto e reati 231	15
5.1 Ambito soggettivo e necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società.....	15
5.2 Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società.....	16
6. Mappatura delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati 231	20
7. Struttura generale dei protocolli	22
8. Organismo di vigilanza e obblighi informativi	23
8.1 Composizione e regole	23
8.2 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari	27
8.3 Informativa all'Organismo di Vigilanza.....	28
8.3.1. Obblighi di informazione	28
8.3.2. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – c.d. Whistleblowing	29
9. Sistema disciplinare	32
9.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	34
9.2 Misure nei confronti degli Amministratori.....	35
9.3 Misure nei confronti dei fornitori, clienti, partner commerciali, collaboratori e consulenti esterni.....	36
9.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	37
10. Pubblicità, diffusione e aggiornamento del MOGC	37
10.1 La comunicazione ai dipendenti	37
10.2 La comunicazione ai clienti, fornitori, business partner e consulenti.....	38
10.3 La formazione	38
10.4 Aggiornamento del Modello	39

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

Glossario

Attività sensibile:

processo o attività che presenta rischi diretti di rilevanza penale in relazione ai Reati presupposto individuati dal Decreto 231; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in astratto prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione in concreto degli illeciti.

Attività strumentale:

attività che, pur non presentando rischi diretti di rilevanza penale, se combinata con le attività direttamente sensibili, possono supportare la realizzazione del reato e sono quindi funzionali alla condotta illecita.

Autorità:

Autorità Giudiziaria, Pubbliche Amministrazioni locali, regionali, nazionali ed estere, Agenzie Fiscali ed Autorità amministrative indipendenti (*i.e.*: Garante della privacy, Antitrust, etc.) italiane ed estere.

D.Lgs. n. 231/2001 (o Decreto 231):

il Decreto Legislativo del 8 giugno 2001 n. 231, recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*», e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari:

tutti coloro che rivestono all'interno della Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi e tutti i dipendenti (per tali intendendosi coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato), i membri degli Organi Sociali non già ricompresi nei precedenti soggetti, nonché tutti i terzi esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo - i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, incaricati della revisione e del controllo contabile o

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

altri soggetti) che agiscono per conto della Karina S.r.l. nell'ambito delle attività di cui al presente Modello 231.

Enti:

società ed enti forniti di personalità giuridica ed associazioni, anche prive di personalità giuridica.

MOGC:

modello di organizzazione e di gestione – adottato da Karina S.r.l. ai sensi dell'art. 6, co.1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001 – idoneo a prevenire determinate fattispecie di reati, di seguito anche il «Modello» o «Modello di organizzazione»

Organi Sociali:

gli Organi Sociali di Karina S.r.l. sono quelli espressamente previsti per legge e ricordati nello Statuto sociale, ed in particolare essi sono oggi costituiti da:

- Assemblea dei Soci, quale Organo deliberativo;
- Amministratore unico, quale Organo amministrativo;
- Revisore, quale Organo di controllo.

Organismo di Vigilanza:

organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e di controllo, a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul corretto funzionamento e sull'adeguata osservanza del Modello 231, dotato dei requisiti di cui all'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 e deputato a proporre la necessità di aggiornamento.

Procedure:

usi e consuetudini/istruzioni operative/regolamenti/protocolli finalizzati a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo e che costituiscono il relativo sistema normativo interno.

Reati:

reati (di seguito anche «reati presupposto») per i quali, attualmente, il D.Lgs. n. 231/2001 imputa la responsabilità amministrativa degli enti.

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

Segnalazione:

per «segnalazione» si intende qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Modello di organizzazione adottato dalla Società (di cui il Codice etico costituisce parte integrante).

Sistema Disciplinare:

insieme delle misure sanzionatorie – adottate ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 - idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC.

Soggetti Apicali:

persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, responsabili di una sua unità organizzativa dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano di fatto la gestione ed il controllo aziendale ai sensi dell'art. 5, co. 1, lettera a) del Decreto 231.

Sottoposti:

persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali, ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. b) del Decreto 231.

Terzi:

tutti coloro che, esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo - i fornitori, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, gli eventuali incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti) che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività disciplinate dal MOGC.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

1. Profili generali

Il settore della moda rappresenta uno dei principali ambiti economici del sistema produttivo e commerciale italiano: infatti, nell'ultimo anno rilevato, il 2023, l'industria della moda italiana ha registrato una crescita del fatturato del 4%, per un totale di circa 103 miliardi di euro. In seno ad essa, il commercio all'ingrosso dei prodotti di abbigliamento e degli accessori assume una dimensione prevalente dell'intera filiera. La rilevanza del settore è dunque tale da suggerire un intervento legislativo volto a meglio regolare e garantire le operazioni che ivi si realizzano.

Alla luce di questo dato il Legislatore nazionale, così come quello di altri Paesi, ha quindi dovuto adeguare il sistema normativo vigente da un lato alle esigenze imposte dal mercato, dall'altro a determinati obblighi di trasparenza necessari a garantire la correttezza delle operazioni poste in essere dalle aziende stesse, avendo soprattutto riguardo ai rapporti tra queste e i soggetti terzi.

In Italia, nello specifico, è stato introdotto il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il «D.Lgs. n. 231/2001» o il «Decreto 231») che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*»; il Decreto si inserisce in un più ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed al riciclaggio, adeguando in tal modo la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di imputazione è espressamente previsto dal Decreto.

Aspetto caratteristico del D.Lgs. n. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente, la cui concreta applicazione può dunque costituire legittima causa di non punibilità. In particolare, l'esonero della responsabilità interviene solo qualora il Modello organizzativo sia stato formalmente adottato ed in seguito efficacemente attuato prima della commissione dell'illecito e che il

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello esistente¹; è inoltre necessario che l'attuazione del Modello sia stata affidata a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (*i.e.* l'Organismo di vigilanza) che opera vigilando sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli. Diversamente, nel caso in cui il Modello sia stato predisposto dopo la commissione dell'illecito e, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, esso presenta una circostanza attenuante della responsabilità amministrativa della persona giuridica, nel senso che può ben rappresentare uno spontaneo atteggiamento riparativo dell'Ente teso a ridurre efficacemente le conseguenze dannose del reato ascritto.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche «MOGC») di Karina S.r.l. si compone di una «Parte generale», di una «Parte speciale», e di protocolli e allegati che ne costituiscono parte integrante.

Nella presente «Parte generale» sono indicati i tratti essenziali del D.Lgs. n. 231/2001, le caratteristiche rilevanti di Karina S.r.l. e l'attività istruttoria svolta per la predisposizione del Modello.

La successiva «Parte speciale» contiene gli aspetti propriamente operativi del Modello e propone i reati potenzialmente commissibili nella realtà aziendale di Karina S.r.l., nonché i relativi protocolli di prevenzione. Il sistema dei protocolli aziendali, analizzati (laddove già esistenti) e implementati nella fase di stesura di questo Modello, si ispira alle *best practice* nazionali e internazionali in materia di sistemi di controllo interno, al Sistema di controllo del rischio fiscale – Tax Control Framework di cui al Provvedimento direttoriale n. 54337 dell'Agenzia delle Entrate del 14/04/2016 e successive integrazioni, ed è in linea con le relative Linee Guida di Confindustria del Giugno 2021 nonché con le previsioni della circolare della Guardia Di Finanza n. 83607/2012 e ss.ii.

Il complesso dei protocolli aziendali si può dividere in:

- (i) protocolli generali, che regolano il sistema di controllo interno della Società, ossia le componenti chiave del MOGC (sistema organizzativo, sistema dei poteri, sistema dei processi, codice etico, sistema informativo da e verso l'Organismo di Vigilanza, formazione e diffusione del Modello);

¹ Come chiarito dalla giurisprudenza, la frode cui fa riferimento l'art. 6, comma 1, lett. C) del decreto 231 presuppone un aggiramento delle "misure di sicurezza" introdotte dal MOGC e che sia idoneo a forzarne l'efficacia; così in Cass., Sez. V, sent. 18.12.2013 - 30.1.2014 n. 4677.

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

(ii) protocolli e procedure specifici, che si rivolgono a ciascun processo/attività identificati come «sensibili» e «strumentali» in sede di valutazione del rischio.

I principi guida ispiratori dei comportamenti di quanti operano in Karina S.p.a. e intrattengono relazioni d'affari con la Società sono contenuti nel Codice etico, che costituisce parte integrante di questo Modello.

Al presente Modello sono infine allegati alcuni documenti che – aiutando a comprendere com'è strutturata Karina S.r.l. – guidano nell'interpretazione della scelta dei protocolli con finalità preventiva che Karina S.r.l. si impegna ad attuare, nonché i documenti con le relative istruzioni operative già adottati dalla Società.

2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001: natura della responsabilità e soggetti interessati

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova responsabilità a carico delle società, degli enti forniti di personalità giuridica e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta e complementare rispetto a quella penale del soggetto che ha commesso il reato presupposto. La responsabilità è di tipo amministrativo, anche se il suo accertamento è rimesso alla competenza del giudice penale che la fa discendere dal verificarsi di uno dei reati presupposto tassativamente previsti dal Decreto 231, commessi (anche solo sotto la forma del «tentativo»²) nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Karina S.r.l. rientra pienamente fra i soggetti destinatari delle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001.

² Nei casi in cui i delitti sanzionati ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 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. 231/01).

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

3. Sanzioni amministrative comminabili alla società

La responsabilità della società deriva dalla responsabilità personale del soggetto che ha commesso il fatto.

Una volta accertata la responsabilità dell'ente, dunque, il D.Lgs. n. 231/2001 prevede quattro tipologie di sanzioni:

- sanzioni amministrative pecuniarie: ciascun reato prevede l'applicazione di una sanzione prevista in un compasso edittale oscillante tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000 quote. La determinazione del numero di quote viene motivata da diversi elementi, quali: la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; la quantificazione del valore di ogni singola quota – compreso nel compasso edittale tra 258 € e 1.549 € – è fissato *«sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione»*, ai sensi degli artt. 10 e 11, co. 2, del Decreto 231. Come affermato al punto 5.1. della Relazione parlamentare di presentazione del Decreto 231, *«quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente»*.

L'articolo 12 del D.Lgs. n. 231/01 prevede alcuni casi di riduzione della sanzione pecuniaria. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della stessa. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad € 10.329 né superiore ad € 103.291.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

Riduzione	Presupposti
1/2 (non superiore ad € 103.291)	Qualora si verifichi una delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità³.
da 1/3 a 1/2	Qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verifichi una delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> • l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; • l'Ente ha adottato e quindi attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	Qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo, si verifichino entrambe le seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> • l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; • l'Ente ha stato attuato e quindi attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

³ Non è infatti possibile estendere al regime della responsabilità amministrativa degli enti la causa estintiva del reato prevista in termini generali dall'art. 131 *bis* c.p.; così Corte Cass., 10 ottobre 2024, n. 37237.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

Le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso, la commissione del reato è conseguenza di gravi carenze organizzative o è stata agevolata da tali carenze;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti⁴.

La durata di tali sanzioni non è inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni, salvo quanto previsto dall'art. 25, co. 5, del D.Lgs. n. 231/2001 per i delitti di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione propria; possono essere definitive, ad esempio in caso di reiterazione del reato⁵. L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del D.Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *«l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso»;*
- *«l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;*
- *«l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca».*

La scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice penale sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *«tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso»* (art. 14, D.Lgs. n. 231/01).

- la pubblicazione della sentenza: la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice unitamente

⁴ Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, *«si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva».*

⁵ La L. n. 3/2019 ha aumentato fino a sette anni la durata massima delle sanzioni interdittive previste per i delitti di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione propria qualora commessi da soggetti in posizione apicale [soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 231/01].

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'ente;

- la confisca: nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Prima della determinazione della sentenza, è bene precisare che il giudice può altresì disporre in via cautelare:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto; ovvero,
- il sequestro conservativo dei beni mobili ed 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 all'erario dello Stato, come previsto dall'art. 54 del Decreto.

4. Perché la scelta di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. n. 231/2001, in caso di commissione dei reati compresi nel «catalogo 231» e al verificarsi di determinate condizioni specificatamente previste dal Decreto, consente di escludere in capo all'ente la responsabilità amministrativa, con conseguente accertamento della responsabilità penale esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.

Le misure preventive previste dal Decreto sono costituite dai c.d. Modelli di organizzazione, gestione e controllo: si tratta di un complesso di norme organizzative e di condotta con il quale la Società si detta determinate regole da rispettare in tutte le attività svolte, idoneo a prevenire la commissione degli illeciti.

Se tali Modelli risultano adottati e realmente ed efficacemente attuati, la Società potrà ottenere - nei propri confronti, e cioè a prescindere dalla responsabilità penale della persona fisica che abbia commesso il fatto - l'archiviazione del procedimento ovvero una sentenza di non luogo a procedere o, ancora, una sentenza di esclusione della propria responsabilità amministrativa.

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

Non ultimo, oltre all'effetto esimente, l'adozione del Modello costituisce un'occasione di crescita e sviluppo per le società che possono migliorare la propria immagine pubblica - accrescendo la competitività sui mercati - tant'è che l'adozione del MOGC è promossa, ad esempio, ai fini del riconoscimento del «rating di legalità»⁶ di cui alla L. n. 62 del 2012.

Con l'adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, Karina S.r.l. intende istituire uno strumento di miglioramento della propria organizzazione che possa offrire, nel contempo, l'esimente espressamente disposta dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il presente Modello si propone di:

- infondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Karina S.r.l., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito passibile di sanzioni personali e a carico della Società (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se quest'ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire e pubblicizzare che Karina S.r.l. stigmatizza i comportamenti illeciti, in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi etici a cui la Società intende attenersi nell'esercizio della propria attività;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, onde prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

⁶ Si veda, in ultimo, il documento emesso dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in data 14 gennaio 2021 dal titolo "*Rating di Legalità e Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001: novità e spunti per la valorizzazione degli strumenti di corretta gestione aziendale*".

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

5. Contenuti del Decreto e reati 231

5.1 Ambito soggettivo e necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società

Sono previsti due diversi tipi di relazioni organiche che «collegano» l'ente, nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato, e l'autore del reato medesimo.

Il primo tipo riguarda soggetti in posizione apicale, ovvero a coloro che ai sensi dell'art. 5 co.1 del Decreto 231 «*rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente*». Il legislatore richiama, con tale definizione, i componenti dell'organo amministrativo, i direttori generali, i dirigenti, i responsabili preposti a sedi secondarie, i responsabili di divisione dotati di autonomia finanziaria, oltre che i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente.

Il secondo tipo riguarda invece «*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*», ai sensi dell'art. 5 co.1 del Decreto 231.

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo all'ente medesimo.

L'art. 6 del Decreto pone a carico dell'ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta «apicale». In altre parole, vige una presunzione legale di responsabilità dell'ente in relazione ai reati commessi da un soggetto in posizione apicale al suo interno, in quanto tali soggetti esprimono e implementano l'azione volitiva dell'ente stesso; si tratta, tuttavia, di presunzioni *iuris tantum* che consentono cioè di fare salva la prova contraria mediante la dimostrazione dell'avvenuta adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, la nomina dell'Organismo di Vigilanza, l'efficace esercizio da parte di questo delle funzioni di controllo sue proprie, l'elusione fraudolenta del MOGC da parte dell'autore materiale del reato (c.d. *culpa in eligendo*, direttamente riferibile alla società e conseguente alle scelte organizzative e gestionali di essa).

Diversamente, se il reato è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità della società sussiste solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli organi dirigenti (c.d. *culpa in vigilando* ascrivibile a coloro che, preposti al controllo, non hanno vigilato affatto o

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

non hanno ben vigilato), che dovrà essere provata dalla pubblica accusa e che è esclusa dalla preventiva adozione di un idoneo MOGC.

Come si vede, in entrambi i casi occorre che la realizzazione di uno dei reati presupposto sia espressione di un deficit di organizzazione e sia quindi «rimproverabile» alla società. La differenza sta nella efficacia esimente dell'adozione del MOGC, che si presume idoneo a consentire l'impedimento del reato solo con riferimento ai sottoposti. Con riferimento, invece, agli apicali, il corretto funzionamento di un idoneo MOGC è requisito necessario, ma non sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa della società, perché l'apicale deve aver eluso fraudolentemente il predetto Modello.

La condotta illecita nella quale si sostanzia il reato presupposto della responsabilità amministrativa della società dev'essere, però, realizzata nell'interesse (e che quindi esista l'intenzionalità) o a vantaggio di questa. La società risponde, dunque, solo degli illeciti amministrativi dipendenti da reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (rilevante anche se «indiretto»), i quali possono anche non avere un connotato strettamente economico o patrimoniale.

Tanto che il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede espressamente che, laddove la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi in capo alla società non sorge alcuna responsabilità. E ciò anche se, per ipotesi, essa avesse casualmente tratto un vantaggio dalla condotta illecita.

Il rischio, invece, che la responsabilità amministrativa della società sorga quando l'apicale o il sottoposto colposamente concorrano nel reato (anche solo contravvenzionale) del terzo va coordinato con la necessità che la società abbia tratto un vantaggio dalla condotta illecita e, nel contempo, impone alla società di adottare tutte le procedure operative necessarie ad accertare che i terzi con i quali essa collabora o ai quali affida determinate operazioni siano affidabili e possiedano tutti i requisiti (ad esempio, autorizzazioni, licenze, ecc.) necessari allo svolgimento dell'incarico.

5.2 Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società

La Sezione III del D.Lgs. n. 231/2001 dettaglia i reati per i quali è configurabile la «responsabilità amministrativa» degli enti, specificandone la misura delle sanzioni.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

Alla data di adozione del presente Modello, le categorie di reato richiamate dal Decreto sono di seguito descritte:

- reati contro la Pubblica Amministrazione, ex art. 24 D.Lgs. n. 231/2001, rubricato «Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture»;
- «Delitti informatici e trattamento illecito di dati», ex art. 24-bis D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti di criminalità organizzata», ex art. 24-ter D.Lgs. n. 231/2001;
- «Reati transnazionali», ex artt. 3 e 10 L. n. 146/2006;
- «Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione», ex art. 25 D.Lgs. n. 231/2001;
- «Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento», ex art. 25 – bis D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti contro l'industria e il commercio», ex art. 25-bis1 D.Lgs. n. 231/2001;
- «Reati societari», ex art. 25-ter D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico», ex art. 25-quater D.Lgs. n. 231/2001;
- «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili», ex art. 25-quater1 D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti contro la personalità individuale», ex art. 25-quinquies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Abusi di mercato», ex art. 25-sexies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro», ex art. 25-septies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio», ex art. 25-octies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori», ex art. 25-octies.1 D. Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore», ex art. 25-novies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria», ex art. 25-decies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Reati ambientali», ex art. 25-undecies D.Lgs. n. 231/2001;

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

- «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare», ex art. 25-duodecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Razzismo e xenofobia», ex art. 25-terdecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa, e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati», ex art. 25-quaterdecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Reati tributari», ex art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Contrabbando», ex art. 25 – sexiesdecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Delitti contro il Patrimonio Culturale», ex art.25-septiesdecies D.Lgs. n. 231/2001;
- «Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici», ex art. 25-duodevicies D.Lgs. n. 231/2001.

Nel dettaglio, i reati dal cui verificarsi dipende il sorgere della responsabilità amministrativa della società sono vari e segnatamente: malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, illegale fabbricazione o detenzione di armi, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, delitti contro l'industria e il commercio, contraffazione di marchi, reati societari previsti dal codice civile (false comunicazioni sociali, fatti di lieve entità e non punibilità per fatti di particolare tenuità, false comunicazioni sociali delle società quotate, falso in prospetto⁷, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in

⁷ Il reato di «Falso in prospetto» era originariamente previsto dall'art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge n. 262 del 2005 («Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari»), che lo ha riprodotto, con alcune modificazioni, nell'art. 173 - bis del TUF. La migrazione di questa fattispecie delittuosa dalla disciplina codicistica a quella del TUF ha comportato diversi problemi di coordinamento tra la norma abrogata e la nuova formulazione, anche in relazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, dato che l'art. 25 - ter, comma 1, lett. d) mantiene in vigore un rinvio ad una norma oramai abrogata e una distinzione tra contravvenzione e delitto oggi inesistente. A causa del mancato coordinamento tra la legge abrogativa e il Decreto, è controversa l'applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231 del 2001 con riferimento a tale fattispecie delittuosa.

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto di interessi, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione tra privati, false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019⁸, illecita influenza sull'assemblea, agiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni, delle autorità pubbliche di vigilanza), delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili delitti contro la personalità individuale, abusi di mercato, omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (tra cui il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), reati transnazionali, razzismo e xenofobia; frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, reati tributari, reati di contrabbando di cui al Testo Unico Doganale, delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Alcune tipologie di reato in astratto contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001 difficilmente possono in concreto essere commesse nel contesto dell'attività imprenditoriale della Società. Ad ogni modo, Karina s.r.l. ha scelto di adottare e di condividere le misure di prevenzione delle condotte illecite, anche potenzialmente non commissibili nell'interesse o vantaggio dell'Ente. Tali condotte ed i relativi presidi saranno distintamente trattati nella «Parte speciale».

⁸ Previsione inserita dall'art. 55, co. 1, lett. c), D.Lgs. 2.3.2023 n. 19, pubblicato in G.U. 7.3.2023 n. 56. Ai sensi del successivo art. 56, co. 1, tale disposizione ha effetto a decorrere dal 3.7.2023. Per l'applicazione delle altre disposizioni che regolano le operazioni straordinarie transfrontaliere, si veda altresì l'art. 56, co. 3, 4 e 5.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

6. Mappatura delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati 231

Poiché il Modello deve essere predisposto tenendo conto delle caratteristiche proprie della società alla quale va applicato, qui di seguito si riassumono le principali connotazioni di Karina S.r.l., rinviando alla «Parte speciale» e agli allegati per le indicazioni più dettagliate.

La società a responsabilità limitata Karina, costituita il 14 marzo 2017, è attiva primariamente nel settore del commercio all'ingrosso di abbigliamento e accessori (codice ATECO 46.42.1); la società opera nel territorio Veneto, con sede legale ed operativa ubicata a Padova, in Corso Stati Uniti n. 1/37. Essa risulta iscritta al REA del Registro della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura delle provincie di Padova con numero di iscrizione PD-439021.

La Società è gestita da un Amministratore unico, secondo le deliberazioni dell'Assemblea. La struttura organizzativa è alquanto snella: l'Amministratore unico dirige gli attuali 15 dipendenti.

Ai fini della predisposizione del MOGC, Karina S.r.l. ha eseguito, anzitutto, una mappatura delle aree/attività a rischio, cioè potenzialmente soggette a rischio di commissione dei «reati 231».

A tale scopo,

- sono state raccolte la documentazione e le informazioni che descrivono la struttura, l'articolazione organizzativa e l'operatività di Karina S.r.l., il contesto operativo esterno, ossia il settore economico, e l'area geografica in cui opera la Società, ed il contesto operativo interno, ossia la struttura organizzativa, le dimensioni e l'articolazione territoriale della Società, che consta di una sede legale ed operativa a Padova;
- sono stati eseguiti incontri con il professionista incaricato dalla società nonché sopralluoghi presso la sede; sono state analizzate le singole aree funzionali di Karina S.r.l. e valutate le modalità attraverso le quali potrebbero essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. n. 231/2001, con particolare attenzione alle modalità con cui sono gestiti i flussi finanziari in entrata e in uscita;
- sono state analizzate: la dimensione economica della Società (fatturato, immobilizzazioni, crediti verso clienti, capitale sociale, ecc.); la dimensione soggettiva

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

della Società (numero di soci, numero di dipendenti, articolazione delle cariche sociali); la dimensione oggettiva della Società in funzione della struttura ed organizzazione della sede operativa; l'attività della Società (servizi, dimensioni del mercato, tipologie di rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, ecc.). Sono inoltre state prese in considerazione modalità amministrative interne adottate quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità dei pagamenti e le forme di stipulazione dei contratti.

Nello specifico:

- sulla base della struttura societaria, è stata effettuata la ricognizione degli ambiti istituzionali dove è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- è stata tracciata un'apposita «mappa» delle aree a potenziale «rischio 231» – contestualizzando le c.d. «attività sensibili» e le c.d. «attività strumentali»;
- è stata valutata l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organizzazione interna, deleghe di responsabilità e poteri di spesa, protocolli e principi comportamentali) e, ove necessario, si è provveduto alla sua integrazione in modo da completare quei comportamenti cui Karina S.r.l. è già tenuta per legge, cioè quei comportamenti che la Società deve tenere se intende rispettare le norme vigenti (in materia civilistica, fiscale, ecc...) e quelli che Karina S.r.l. ha deciso di adottare nel rispetto della normativa vigente;
- è stata raccolta la documentazione esistente utile ai fini della definizione del MOGC 231.

Nelle pagine che seguono, pertanto, vengono fissati i tratti essenziali di un sistema di controllo preventivo che prevede principi di comportamento, ruoli dei soggetti operanti nelle aree di rischio, protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni, procedure di controllo (compresa la scelta di un apposito Organismo di Vigilanza, che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), formazione ed informazione del personale, progressivi aggiornamenti del Modello e sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle misure previste dal Modello, al fine di assicurarne l'effettività.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

7. Struttura generale dei protocolli

L'operatività di Karina S.r.l., come meglio dettagliata nella «Parte speciale» del Modello, è ispirata ai seguenti principi:

- principio di legalità. Il pieno rispetto della legge costituisce un vincolo intenso e stringente all'operato di Karina S.r.l.; il principio di legalità sarà valorizzato conferendogli un significato forte (cioè, non programmatico e di «principio») tratteggiando un quadro omnicomprensivo di doveri in capo a Karina S.r.l.;
- chiara assunzione di responsabilità, secondo deleghe formalmente attribuite;
- separazione di compiti e/o funzioni. L'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere disposta sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni, principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferite a singole operazioni) e si traduce nella necessità che il soggetto responsabile di una operazione possieda adeguate capacità tecniche e preparazione professionale per svolgere la funzione;
- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni, così da effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- verifiche indipendenti sulle operazioni svolte, grazie alle quali le attività sono svolte da persone esterne all'organizzazione (Revisore unico e consulente fiscale).

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

8. Organismo di vigilanza e obblighi informativi

8.1 Composizione e regole

Una funzione particolarmente importante viene assegnata all'Organismo di Vigilanza in quanto, come innanzi già detto, l'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede la non punibilità dell'ente nel caso in cui abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ad un proprio Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre i necessari aggiornamenti, è dunque affidato ad un distinto Organismo di Vigilanza, dotato di requisiti soggettivi e oggettivi di seguito meglio descritti:

a. requisiti soggettivi. I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono garantire la sussistenza dei seguenti requisiti, la cui concreta configurazione verrà esemplificata nella successiva «Parte speciale»:

- autonomia ed indipendenza. La libertà di iniziativa e l'assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento che provenga dall'interno o dall'esterno dell'ente devono improntare l'azione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò è reso possibile, innanzi tutto, dalla collocazione dell'Organismo alle dipendenze funzionali dell'Amministratore unico e dall'assenza di incarichi operativi all'interno della società, in modo tale da impedire anche solo potenzialmente il configurarsi di conflitti di interesse derivanti in grado di comprometterne l'obiettività di giudizio. L'attribuzione di un'adeguata autonomia finanziaria già in sede di redazione del budget preventivo consente, invece, che l'Organismo di Vigilanza possa finanziare la propria attività di verifica e di aggiornamento, senza condizionarla e limitarla alla decisione (o alla influenza) di terzi. Per le stesse ragioni, l'Organismo di Vigilanza sarà dotato di strumenti che utilizzerà in ottemperanza alla normativa sulla privacy;
- professionalità. I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere un bagaglio di esperienze e di tecniche che sia in grado di fargli esercitare correttamente l'attività ispettiva;
- onorabilità. I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere caratterizzati dai canoni di onore e dignità. Tale generica «buona reputazione»

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

dell'Organismo si riferisce sia all'assenza di condanne penali o di procedimenti disciplinari a carico dei suoi componenti, sia alla lealtà, serietà e collaborazione che devono informare i rapporti con i dipendenti e gli eventuali collaboratori della società;

- continuità di azione. L'attività di prevenzione e di controllo delle attività a rischio deve essere continua e costante. Per ottenere tale continuità, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a predisporre un sistema di verifica che consenta la raccolta continua e sicura di informazioni e dati circa l'attività della società;
- assenza di cause di incompatibilità. Tale requisito può essere inteso come assenza di tutte quelle circostanze che alterano l'imparzialità di giudizio e che possono rivelarsi dannose per la società. La causa di incompatibilità più evidente è rappresentata, in questo senso, dal conflitto d'interessi: situazioni di conflitto d'interessi, infatti, non solo rischiano di far perdere all'Organismo di Vigilanza la propria necessaria imparzialità, ma possono anche avvantaggiare quest'ultimo, grazie alla funzione svolta, danneggiando la società;

b. requisiti oggettivi. L'attività dell'Organismo di Vigilanza si esplica in una duplice direzione: la prima di carattere dinamico, concernente gli autonomi poteri di iniziativa per la raccolta di informazioni e dati; la seconda di carattere statico, concernente la conservazione delle informazioni raccolte con criteri di riservatezza. Bisogna ricordare che gli altri organi della società sono tenuti, pur a tutela della propria riservatezza, ad informare l'Organismo di Vigilanza circa un'ampia categoria di notizie, che possono costituire fonte di rischio o di violazione del Modello e che verranno esemplificate nelle prossime pagine. La successiva attività di controllo e di verifica è, invece, lasciata alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, il quale non sarà, dunque, gravato da un obbligo di intervento per tutte le segnalazioni ricevute.

c. responsabilità. Anche l'Organismo di Vigilanza può essere sottoposto a misure sanzionatorie qualora non adempia con diligenza ai propri compiti istituzionali.

Nella ricerca di un equilibrio fra autonomia ed efficienza, si è cercato di privilegiare la funzionalità della Società, attraverso la scelta di uno strumento veloce e di facile utilizzo.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

Le riflessioni formulate alla luce delle peculiarità organizzative di Karina S.r.l. portano ad individuare una composizione ottimale dell'Organismo di Vigilanza in dimensione monocratica, che valorizzi soprattutto i seguenti aspetti:

- indipendenza dell'Organismo di Vigilanza,
- professionalità nella scelta del componente;
- conoscenza del settore aziendale e del sistema organizzativo della Società;
- autonomia funzionale.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza, per poter essere scelto e mantenere la carica, non deve essere stato condannato, anche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01, ovvero ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Karina S.r.l. è una realtà di piccole dimensioni e, pertanto, ricorrono le condizioni di cui all'art. 6 co. 4 del D.Lgs. n. 231/01 che consente l'attribuzione dei compiti dell'Organismo di Vigilanza direttamente all'organo dirigente⁹.

Qualora un soggetto esterno venga nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, invia all'Amministratore unico, all'atto dell'accettazione dell'incarico, una dichiarazione:

- che attesti l'assenza, in capo a sé, di ragioni ostative ovvero d'inopportunità (conflitti di interesse, precedenti penali rilevanti o procedimenti in corso, ecc.) all'assunzione dell'incarico;
- nella quale dichiara di essere stato adeguatamente informato sulle regole comportamentali ed etiche che la Società ha adottato, ivi comprese quelle contenute nel presente Modello e che egli farà proprie nello svolgimento dell'incarico.

Nel dettaglio:

- L'amministratore unico di Karina S.r.l. nomina un Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di

⁹ Per completezza di informazione, si ricorda che il comma 4 *bis* del predetto articolo consente di attribuire le funzioni dell'Organismo di Vigilanza anche al collegio sindacale, al consiglio di sorveglianza o al comitato per il controllo della gestione, che però non sono stati ad oggi istituiti in seno a Karina S.r.l.

professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale, e tale da assicurare la continuità d'azione;

- la delibera di nomina determina anche il compenso e la durata;
- l'Organismo di Vigilanza può essere revocato per (i) il sopraggiungere di una causa di incompatibilità o ineleggibilità; (ii) inadempienza reiterata ai compiti previsti dal Modello; (iii) inattività ingiustificata che abbia comportato l'applicazione di sanzioni alla Società;
- il membro revocato o che rinunci all'incarico viene tempestivamente sostituito e resta in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza in vigore al momento della sua nomina;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce semestralmente direttamente all'Organo amministrativo;
- l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito dell'ente, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti assunti in attuazione del medesimo;
- al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di un autonomo potere di spesa, approvato dall'Amministratore unico, su proposta dell'Organismo stesso;
- l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa con l'obbligo di chiedere preventiva autorizzazione all'Amministratore unico;
- l'Organismo di Vigilanza potrà eventualmente essere affiancato ed assistito da consulenti esterni, in grado di apportare precise competenze professionali che possano mancare all'Organismo stesso;
- l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali è venuto a conoscenza, nell'esercizio delle sue funzioni o attività;
- l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con la struttura organizzativa esistente in Karina S.r.l.;
- all'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di Karina S.r.l.;

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e adottare un proprio

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

Regolamento interno, anche al fine di garantire la propria massima autonomia organizzativa e d'azione. Il Regolamento costituisce un documento autonomo e proprio dell'Organismo di Vigilanza.

8.2 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari

Nei confronti dell'Amministratore unico l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- inviare il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività svolte;
- relazionare per iscritto in merito alle proprie attività e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello da parte della Società, nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle attività aziendali, secondo le modalità previste dal Modello medesimo;
- comunicare per iscritto eventuali violazioni del Modello di cui sia stato informato o che abbia direttamente riscontrato e che non siano già a conoscenza dell'Amministratore unico;
- contribuire al processo di formazione e di informazione nei confronti del personale;
- comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti all'Amministratore unico, qualora dai controlli emergessero aspetti suscettibili di miglioramento. In tali casi i soggetti suindicati comunicano all'Organismo di Vigilanza il piano delle azioni di miglioramento con i relativi interventi predisposti;
- segnalare per iscritto all'Amministratore unico eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - fornire alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari tutte le informazioni a sua disposizione;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando al riguardo le opportune indicazioni.

L'Organismo di Vigilanza redige ogni anno, entro la data di approvazione del bilancio, una relazione sull'attività compiuta e la presenta all'Organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza, ogni volta che ne ravvisi la necessità, può comunque effettuare segnalazioni all'Organo amministrativo e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo, ad esempio dovute da novelle normative all'impianto del D.Lgs. 231/01.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

8.3 Informativa all'Organismo di Vigilanza

8.3.1. Obblighi di informazione

L'Organismo di Vigilanza, nei limiti della normativa vigente, ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nonché ha la possibilità di acquisire direttamente dati ed informazioni dai soggetti responsabili. Tenuto conto del parere espresso dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali in data 12 maggio 2020 in riferimento al trattamento dei dati personali dell'Organismo di Vigilanza nell'esercizio dei propri compiti e funzioni, Karina S.r.l. designa il componente dell'Organismo di Vigilanza quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati personali ex art. 29 del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e art. 2 *quaterdecies* del Testo Unico in materia di protezione dei dati personali.

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso. Gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza rappresentano un utile strumento a favore di quest'ultimo per svolgere le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *ex post* delle cause che possono aver consentito il verificarsi di un illecito.

Oltre alle notizie previste nell'ambito delle procedure operative e dei protocolli del Modello («Parte Speciale»), sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte dell'Amministratore unico le seguenti informazioni / documenti specifici:

- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- l'esito delle attività amministrative di controllo in materia fiscale, doganale ed antiriciclaggio da parte delle Autorità competenti;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali;
- eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici, nonché crediti di imposta;

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli apicali e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Inoltre, l'Amministratore unico:

- terrà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza l'evidenza della applicazione dei protocolli aziendali individuati e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalerà all'Organo di Vigilanza ogni situazione che ritenga non conforme alle regole aziendali in materia, o laddove ravvisi una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati di cui alla «Parte Speciale» del Modello.

Le notizie e le informazioni raccolte sono conservate in apposito registro, a cura dell'Organismo di Vigilanza secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza, e non possono essere divulgate a soggetti diversi dall'Autorità Giudiziaria e dall'Organo deliberativo.

È espressamente vietato, in ogni caso, distruggere, alterare o modificare in tutto o in parte le comunicazioni rivolte all'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari del Modello segnalano all'Organismo di Vigilanza condotte illecite e/o violazioni del Modello, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 6 co. 2 – *bis* in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite e di violazioni del Modello (c.d. *Whistleblowing*), previsione per la quale si rinvia al paragrafo successivo.

8.3.2. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – c.d. Whistleblowing

Nell'ambito del «Sistema 231», a tutela dell'integrità aziendale, Karina S.r.l. adotta la procedura Whistleblowing (di seguito anche «Procedura WB») ai sensi del D. Lgs. 10 marzo

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

2023 n. 24 (Protocollo operativo P_01) e tenendo sempre conto delle più recenti direttive emanate da ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione¹⁰.

Destinatari della Procedura sono:

- i vertici aziendali, i componenti degli organi sociali e dell’Organismo di Vigilanza;
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative;
- i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i soci, i clienti, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso Karina S.r.l.;
- i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, che sono in possesso di informazioni su violazioni, come definite nella relativa Procedura.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie, ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla Procedura.

La Procedura consente di segnalare tempestivamente:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- qualsiasi condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- qualsiasi violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e del Codice Etico;
- ogni altra fattispecie disciplinata dall’art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 24/2023, delle quali si venga a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (di seguito anche «Segnalazioni»).

Il canale di comunicazione interno integra quanto richiesto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 ed implementato dal D.lgs.24/2023. Le segnalazioni o comunicazioni possono essere rese disponibili al destinatario delle segnalazioni tramite i seguenti canali di comunicazione interni:

- in forma scritta, a mezzo raccomandata. È necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla

¹⁰ Si vedano, in ultimo, le *Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione*, pubblicate sul sito istituzionale dal 7 novembre 2024.

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

Segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata personale al Destinatario delle Segnalazioni" e inviata a mezzo raccomandata all'indirizzo del Destinatario delle Segnalazioni i cui estremi Karina S.r.l. avrà cura di comunicare diffusamente, nelle forme ritenute più idonee. La Segnalazione sarà oggetto di protocollazione riservata, su autonomo registro, da parte del Destinatario della Segnalazione;

- in forma orale, su richiesta del Segnalante veicolata mediante uno dei canali summenzionati, mediante un incontro diretto con il Destinatario della Segnalazione, fissato entro un termine ragionevole. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare e/o rettificare e che dovrà confermare mediante sottoscrizione.

Tutti i canali garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta, del facilitatore, della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Il canale informatico garantisce la cifratura del dato in fase di memorizzazione.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna, attraverso apposito canale attivato dall'ANAC, qualora, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi del precedente paragrafo e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante che il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla Procedura e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il destinatario delle segnalazioni verifica ed assicura che i segnalanti non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e fa in modo che sia tutelata la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. La violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare ed è sanzionato secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di questo Modello; egualmente, costituiscono illecito disciplinare, con l'applicazione delle sanzioni previste dal Modello, l'effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate e la violazione degli obblighi di riservatezza.

Per quanto non espressamente previsto in questo paragrafo, si rinvia al documento «Procedura Whistleblowing» che costituisce parte integrante di questo Modello.

9. Sistema disciplinare

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è rappresentato dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio, atto a riscontrare la violazione delle regole di condotta e, in generale, dei protocolli e delle procedure interni.

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

Un adeguato sistema disciplinare costituisce dunque un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazioni delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte da Karina S.r.l. in piena autonomia e a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possono determinare.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

Costituiscono, in particolare, illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- la mancata, incompleta e non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti al controllo delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello, tra cui l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza;
- il mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello o l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Il sistema disciplinare introduce, coerentemente con le tutele assegnate ai lavoratori dal c.d. Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970), uno specifico sistema sanzionatorio, finalizzato a conferire efficacia precettiva alle disposizioni del presente Modello e modulabile in base alla gravità della violazione ed alla sua volontarietà da parte del trasgressore. Nello specifico, le sanzioni saranno applicate sulla base dei seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- gli eventuali casi di recidiva o di commissione di una pluralità di illeciti;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- la tipologia di compiti e mansioni a lui affidati;
- la posizione funzionale occupata e/o le responsabilità affidate.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del Decreto, nonché di informare l'Amministratore unico affinché curi l'aggiornamento, la modifica e/o

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

l'integrazione del Sistema Disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

9.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

L'osservanza delle norme del Modello da parte dei lavoratori subordinati integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, ed è pretesa da Karina S.r.l., anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile¹¹.

Pertanto, in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, le condotte tenute dai lavoratori subordinati, e poste in violazione delle singole regole del presente Modello, possono essere sanzionate con i seguenti provvedimenti:

- biasimo verbale;
- rimprovero scritto;
- sanzione pecuniaria non eccedente l'importo di tre ore della normale retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni tre;
- licenziamento per giusta causa.

Non sarà adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e valutato ogni elemento da egli addotto a propria difesa. La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente

¹¹ Ogni provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dalla L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile, dal Codice civile e dallo Statuto sociale. Pertanto, in particolare, il Modello - del quale si vuole sanzionare il mancato rispetto - va reso disponibile con una modalità accessibile a tutti e va espressamente inserito nel regolamento disciplinare aziendale, o comunque formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti mediante, ad esempio, una circolare interna o un comunicato formale. Sanzioni disciplinari diverse da quelle indicate nel testo, come lo spostamento di un dipendente da una unità ad un'altra, sono ipotizzabili solo se espressamente previste tra le misure disciplinari stabilite dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari che, a livello aziendale, sono stati adottati in attuazione di esse.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

Il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti è l'Amministratore unico – nella veste di datore di lavoro ovvero e secondo le attribuzioni di cui al verbale del 14 marzo 2017 – comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

È comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare e valutare l'idoneità del Sistema Disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, mediante adeguata informativa in merito al contenuto dell'addebito e alla tipologia di sanzione che si intende irrogare.

All'Organismo di Vigilanza viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

9.2 Misure nei confronti degli Amministratori

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti, i soci ed il pubblico.

In caso di violazione delle indicazioni del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente e formalmente l'Amministratore unico, il quale assume tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Costituiscono altresì illecito disciplinare rilevante dell'Organo deliberativo: (i) la mancata diffusione ai Destinatari del Modello e del Codice etico; (ii) l'omessa vigilanza dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice etico; (iii) l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori, con riferimento ai protocolli e procedure del Modello; (iv) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, e al sistema delle deleghe/procure attribuite; (v) per negligenza o

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

imperizia, il mancato impedimento o la non agevolazione della scoperta di violazioni del Modello fino ai casi più gravi di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto; (vi) l'omessa vigilanza sul rispetto, da parte del personale, delle norme di legge, del Modello e del Codice etico.

9.3 Misure nei confronti dei fornitori, clienti, partner commerciali, collaboratori e consulenti esterni

La violazione delle norme del Modello, richiamate dal contratto può costituire, a seconda della gravità, giusta causa di interruzione del rapporto contrattuale con ogni conseguenza di legge (anche l'applicazione di eventuali penali conseguenti a tale sospensione), incluso il risarcimento del danno¹².

Tali infrazioni, seppure lievi, sono comunque valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico al trasgressore.

Ogni violazione messa in atto dai soggetti in epigrafe è comunicata dall'Organismo di Vigilanza mediante relazione scritta all'Amministratore unico.

I consulenti incaricati della redazione dei contratti curano l'elaborazione, l'inserimento e l'aggiornamento nei contratti delle clausole negoziali idonee all'osservanza di quanto sopra specificato. L'amministratore unico verifica l'inserimento delle dette clausole.

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'Organismo di Vigilanza verifica che il l'Amministratore unico nella funzione di datore di lavoro abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora e con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

L'Organismo di Vigilanza verifica altresì che nella modulistica contrattuale predisposta da Karina S.r.l. siano inserite tali clausole.

¹² Si prevede in tal senso l'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello.

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

9.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'osservanza del Modello da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto.

Qualora la violazione delle indicazioni del presente Modello organizzativo si ascrivibile a un membro dell'organo suddetto, gli altri membri informano senza indugio il l'Amministratore unico; questi promuove, inoltre, l'istruttoria del caso e le ulteriori indagini, adottando, una volta contestata la violazione, gli opportuni provvedimenti.

10. Pubblicità, diffusione e aggiornamento del MOGC

Il Modello deve ricevere massima diffusione ed essere messo a disposizione di amministratori, soci, legali rappresentanti, dipendenti, clienti, fornitori, business partner, e consulenti.

Il Modello viene reso disponibile in formato cartaceo e/o elettronico su piattaforma online, se presente, in modo tale da consentire ai dipendenti e all'Organismo di Vigilanza di prenderne visione e secondo modalità che consentano di confermarne la ricevuta e la presa d'atto delle indicazioni.

Karina S.r.l. diffonde il Modello portandolo a conoscenza di clienti, fornitori, business partner e consulenti con i mezzi ritenuti di volta in volta più idonei, anche attraverso le modalità di cui al punto precedente.

Per l'efficace attuazione del Modello sono previste periodiche sessioni interne di formazione, al fine di rendere consapevoli i soggetti apicali, i dipendenti e gli eventuali collaboratori circa i contenuti del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva diffusione del Modello e l'attività di formazione.

10.1 La comunicazione ai dipendenti

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della sua delibera di approvazione, attraverso le modalità di cui in premessa.

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	
-------------------------------	----------------	--

Nel caso di nuove assunzioni, già al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro viene resa disponibile una copia informativa della Parte Generale del Modello, del Codice etico e del D.Lgs. 231/2001. Una volta perfezionata l'assunzione, la documentazione completa è messa a disposizione del dipendente secondo le modalità innanzi indicate.

Karina S.r.l. consegna a tutti i dipendenti, già in organico e neoassunti, un modulo di integrazione contrattuale di dichiarazione di adesione ai contenuti del Modello, da sottoscrivere e restituire personalmente al datore di lavoro.

Analoghe indicazioni sono previste anche per i rapporti con gli eventuali collaboratori.

10.2 La comunicazione ai clienti, fornitori, business partner e consulenti

Per i contratti vigenti alla data di approvazione del presente documento, è trasmessa un'autonoma comunicazione (lettera informativa standard riguardante il sistema di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001) con la quale Karina S.r.l. informa dell'adozione del MOGC (di cui il Codice etico costituisce parte integrante) rinviandoli, ad esempio, alla lettura dei documenti pubblicati sul proprio sito web.

Per i nuovi contratti, Karina S.r.l. fornisce apposita informativa circa l'adozione e l'attuazione del MOGC e del Codice etico, inserendo altresì nei contratti clausole risolutive espresse che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice etico, fatta salva ogni altra conseguenza di legge.

10.3 La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole di condotta è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza di Karina S.r.l.

La formazione dei componenti degli organi sociali e dei soggetti muniti di poteri di rappresentanza avviene secondo tempistiche e modalità determinate dall'Organismo di Vigilanza secondo criteri di prudenza e di opportunità. L'attività di formazione periodica viene svolta avendo cura di rispettare i seguenti contenuti minimi:

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

- esplicitazione delle prescrizioni del Decreto, in particolare, i reati previsti e considerati di particolare rilievo rispetto alle attività svolte dalla Società; le sanzioni previste; i Destinatari, le condizioni normative al verificarsi delle quali la Società può essere considerata responsabile, nonché le possibili esimenti da responsabilità;
- esame delle caratteristiche e delle finalità del Modello e, in particolare, dei criteri di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività sensibili al fine di evitare la commissione dei reati ivi previsti;
- indicazione dei Destinatari, delle modalità di diffusione e dei principi contenuti nel Modello e nel Codice etico;
- descrizione dei requisiti, della composizione e delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza con specifica indicazione degli strumenti messi a disposizione per eventuali segnalazioni;
- indicazione dei Destinatari del sistema sanzionatorio e delle modalità con le quali è stabilita l'entità della sanzione da comminare in caso di violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione del Modello.

Quanto sopra costituisce una formazione di base a cui potranno essere aggiunti contenuti specifici, definiti caso per caso secondo la necessità, anche con riferimento a categorie mirate di Destinatari o temi specifici di particolare rilievo.

La formazione di base della restante tipologia di personale può avvenire in aula o in modalità e-learning, sentito l'Organismo di Vigilanza e rispettando i contenuti minimi della formazione di base di cui sopra.

La formazione del personale neoassunto avviene secondo i criteri previsti nel presente capitolo.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria: l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

10.4 Aggiornamento del Modello

Modifiche e integrazioni al presente Modello sono adottate direttamente da Karina S.r.l. ovvero su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Le modifiche sono deliberate dall'Amministratore unico, con le stesse modalità utilizzate per l'approvazione del presente modello.

Il Modello è tempestivamente modificato quando intervengono mutamenti nel sistema

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	
--------------------------------------	----------------	--

normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenerne l'efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Il Modello 231 è riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e di funzionalità.

L'Amministratore unico è tenuto a verificare costantemente l'efficacia e l'effettività delle procedure e dei protocolli finalizzati ad impedire la commissione di reati.

La «Parte Speciale» del MOGC, in particolare, è oggetto di continua manutenzione a cura della funzione aziendale competente.