

# **Modello di organizzazione e di gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

## **Parte Generale**

Date	Rev.	Verifica	Approvazione
29/01/2024	01	ODV	CdA

## SOMMARIO

DEFINIZIONI.....	3
SEZIONE I - introduzione .....	5
1.1. Il decreto legislativo n. 231/2001 .....	5
1.2. I Reati Presupposto .....	6
1.3. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 .....	7
1.4. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa.....	8
1.5. I reati commessi all'estero .....	9
1.6. Le linee Guida di Confindustria .....	10
sezione II – La costruzione del modello e la sua funzione .....	10
2.1. CASONE SPA .....	10
2.2. Modello di Governance adottato da CASONE SPA .....	11
2.3. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello .....	12
2.4. Metodologia adottata per la costruzione del Modello.....	13
2.4. mappatura dei rischi .....	15
2.5. Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di CASONE SPA. ....	16
2.5.1 Le Parti Speciali.....	16
2.5.2. Il Codice Etico di CASONE SPA .....	18
SEZIONE III – ORGANISMO DI VIGILANZA .....	18
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	18
3.2. Composizione, nomina e durata.....	19
3.3 Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità.....	20
3.4. Riunioni e regolamento interno .....	20
3.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	20

3.6. Reporting nei confronti degli organi societari .....	23
3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	24
3.8. Il Whistleblowing.....	27
3.8.1. Procedura di Segnalazione Whistleblowing .....	30
3.8.2. Canale esterno di segnalazione, divulgazione pubblica, denuncia all'AG .....	31
3.8.3. Tutela della Riservatezza del Segnalante .....	32
3.9. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	33
3.10. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza .....	33
3.11. Autonomia operativa e finanziaria dell'Organismo di Vigilanza. ....	33
3.12. Remunerazione dell'Organismo di Vigilanza .....	34
sezione iv – la diffusione del modello.....	34
4.1. Formazione del personale .....	34
4.2. Informativa a Collaboratori esterni e Partner COMMERCIALI .....	35
4.3. Comunicazione e diffusione del Modello .....	36
4.4. Aggiornamento del modello .....	36

## ALLEGATI

### PARTI SPECIALI (A-M)

ALLEGATO I	Elenco reati presupposto
ALLEGATO II	Protocollo flussi verso l'ODV
ALLEGATO III	Protocollo whistleblowing
ALLEGATO IV	Elenco procedure del SGI
ALLEGATO V	Codice Etico
ALLEGATO VI	Sistema disciplinare ex D.Lgs. 231/01

## DEFINIZIONI

Al fine della migliore comprensione del presente documento si precisano le definizioni dei termini ricorrenti di maggiore importanza:

- **“Aree a Rischio”**: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.
- **“Attività Strumentali”**: attività attraverso la quale è possibile commettere un reato di corruzione/concussione;
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.

- **“Codice Etico”**: il Codice Etico fissa le norme di condotta da osservare in esecuzione delle attività aziendali, al fine di assicurare il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione di CASONE SPA.
- **“Codice Etico e di Condotta per Partner Commerciali”**: contiene invece le aspettative di CASONE SPA in merito all'attitudine e alla condotta dei partner commerciali nello svolgimento della loro attività aziendale.
- **“Destinatari”**: la popolazione aziendale (c.d. Esponenti Aziendali) e i Partner Commerciali.
- **“Dipendenti” e “Collaboratori”**: soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **“D.Lgs. 231/2001 o il Decreto”**: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **“Enti”**: società, consorzi, ecc.
- **“Esponenti Aziendali”**: Amministratori, Sindaci, Liquidatori, Responsabili di Funzione, Dipendenti della Società.
- **“Incaricati di un pubblico servizio”**: ai sensi dell'art. 358 cod. pen. “sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.
- **“Linee Guida di Confindustria”**: Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- **“Modello o Modelli”**: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale
- **“Organismo di Vigilanza/ O.d.V.”**: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
- **“P.A.”**: La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Partner Commerciali”**: controparti contrattuali di CASONE SPA, quali ad esempio fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea di impresa, joint venture, consorzi ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili;
- **“Processi Sensibili”**: attività di CASONE SPA nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **“Pubblici Ufficiali”**: ai sensi dell'art. 357 cod. pen. “sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.
- **“Reati o Reati Presupposto”**: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001
- **“Società”**: CASONE SPA
- **“Whistleblowing”**: prassi e procedure che costituiscono la gestione delle segnalazioni di condotte illecite che assicurano la tutela della riservatezza del segnalante

## SEZIONE I - INTRODUZIONE

### 1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

L'8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.lgs. 231/2001. Entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia da tempo aderisce:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1996 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.lgs. 231/2001, rubricato *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati, tassativamente elencati, commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

Le norme ivi contenute identificano come soggetti attivi del reato 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Il D.lgs. 231/2001 stabilisce che:

- 1) L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
  - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. **Soggetti Apicali**);
  - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
- 2) L'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D. Lgs. 231/01 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è in definitiva riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel D. Lgs. 231/01.

Il D.lgs. 231/2001 coinvolge nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che ne abbiano tratto un vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In base al D.lgs. 231/01, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01, detti anche "Reati Presupposto", se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5 comma 1 del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

In particolare, la responsabilità dell'Ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità o da persone fisiche funzionalmente riferibili all'Ente; ricade di conseguenza sull'Ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l'atto commesso è estraneo alla *policy* aziendale.

I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'Ente.

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'ente non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per lo stesso ente, il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge – e non si sostituisce - a quella penale della persona fisica che ha compiuto materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

---

## 1.2. I REATI PRESUPPOSTO

I reati previsti dal Decreto 231 I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01, rimandando all'Allegato I "Elenco Reati Presupposto" del presente Modello per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009]
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Reati societari (Art. 25-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs 15 marzo 2017, n. 38]
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003] - Aggiornato alla data del 15 dicembre 2014 (ultimo provvedimento inserito: art. 3, Legge 15 dicembre 2014, n. 186)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25- quater.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, come da ultimo modificato dalla L. n. 199/2016]
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, Decreto 231) [Articolo aggiunto dal D.lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.lgs. n. 195/2021]
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 2) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, Decreto 231) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011; modificato dalla L. n. 68/2015; modificato dal D.lgs. n. 21/2018]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 come da ultimo modificato dalla L. n. 161/2017]
- Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017]
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006)
- Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco d'azzardo (Art. 25 quaterdecies) [Articolo inserito dall'articolo 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39.]
- Reati Tributari (Art. 25 quinquiesdecies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Reato di contrabbando (art. 25 sexesdecies) [Articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

---

### 1.3. LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231/01

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale.

L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso, quali:

- SANZIONI PECUNIARIE
- SANZIONI INTERDITTIVE
- CONFISCA
- PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA

In particolare, le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (cd. legge Spazzacorrotti) ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la PA, ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione

In particolare, la legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del decreto 231 (3 mesi- 2 anni) qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

---

#### 1.4. CONDIZIONE ESISTENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato **solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.**



Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato.

In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

---

## 1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

La responsabilità degli enti non si esaurisce all'interno dei confini nazionali ma si estende anche alle fattispecie incriminatrici commesse all'estero.

In forza dell'art. 4 del Decreto 231 (nonché dalle disposizioni contenute nella L. 146/2006 – Ratifica ed esecuzione della Convenzione dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15.11.2000 e il 31.05.2001), l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto 231 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

---

## 1.6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Nella predisposizione del presente Modello, CASONE SPA si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria.

L'art. 6 comma 3 del D.lgs. 231/01 prevede che: *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di **codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti**, comunicati al Ministero della Giustizia, e che, di concerto con i ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati."*

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono, in particolare, di seguire nella progettazione del Modello le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali con riferimenti ai reati del Decreto 231 e un sistema disciplinare;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri, e dei flussi e canali di comunicazione, ovvero degli obblighi informativi.

CASONE SPA ha, quindi, adottato il proprio modello di organizzazione sulla base delle Linee Guida di Confindustria.

Si rinvia alla più ampia trattazione dei principi di cui alle Linee Guida di Confindustria richiamati nel testo del presente Modello.

## SEZIONE II – LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA FUNZIONE

---

### 2.1. CASONE SPA

CASONE SPA, fondata nel 1973 dai Fratelli Adami, produce e commercializza contenitori in plastica multiuso.

La sede produttiva e legale aziendale si trova in via Mainino 12, Noceto (PR) e sorge su una superficie di proprietà la cui estensione totale è di 102.000 m<sup>2</sup>.

La produzione dei contenitori in plastica avviene mediante stampaggio ad iniezione su presse elettriche, attrezzate per la personalizzazione *in-mould*-labelling.

I contenitori in plastica sono studiati per contenere prodotti **chimici, alimentari, farmaceutici e rifiuti ospedalieri** e salvo diversa richiesta del cliente, sono prodotti esclusivamente con **polipropilene di prima scelta** per il contatto con alimenti.

La gamma di prodotti viene arricchita e ampliata ogni anno, con l'obiettivo di creare imballaggi innovativi e più performanti, che soddisfino le esigenze del mercato.

Sia i contenitori che i coperchi sono facilmente riciclabili al 100%.

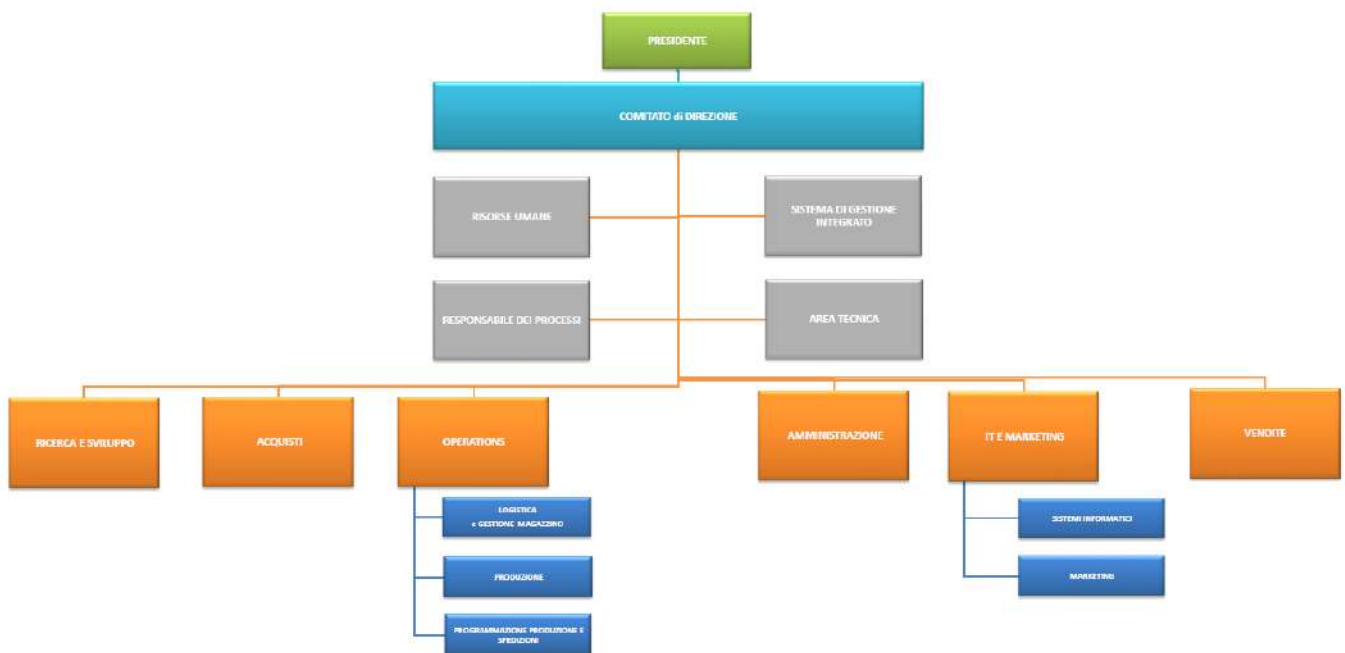
In un'ottica di eco-sostenibilità, CASONE SPA ha scelto di produrre i propri contenitori anche con materiali provenienti dal riciclo di scarti pre- e post consumo, per ridurre i rifiuti e le emissioni di CO2 nell'ambiente.

A garanzia di questo impegno, ha ottenuto nel 2020 la certificazione di prodotto Plastica Seconda Vita e nel 2023 la Carbon Foot Print di Organizzazione in base alla ISO 14064.

Per soddisfare specifiche richieste dei clienti, CASONE SPA produce imballaggi customizzati grazie al Team di Ricerca e Sviluppo che lavora in sinergia con studi di progettazione esterni e con produttori di stampi altamente selezionati.

## 2.2. MODELLO DI GOVERNANCE ADOTTATO DA CASONE SPA

CASONE SPA si è dotata di una struttura organizzativa di tipo <<funzionale>>, tradotta in un **organigramma**, soggetto ad aggiornamenti, nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa.



A capo dell'organizzazione è collocato il Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale, per dare esecuzione ed attuazione agli indirizzi di gestione, si avvale di un Comitato di Direzione e di diversi Responsabili di Funzione. L'organigramma declina la struttura organizzativa ed è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti che intervengono nel tempo nella struttura organizzativa.

Il documento è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società.

## ORGANI SOCIALI

### Assemblea dei Soci

L'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge, dallo statuto, nonché sugli argomenti che l'organo amministrativo sottopone alla sua attenzione.

### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione in persona del suo Presidente è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società essendogli deferito tutto ciò dalla legge e dallo statuto, ove non riservato inderogabilmente all'assemblea dei soci. Nei limiti di legge tale organo può delegare uno o più dei suoi membri o a un comitato esecutivo (composto da alcuni dei suoi membri) le proprie attribuzioni o tutto o in parte. Le funzioni di Datore di Lavoro sono attribuite al consigliere Franco Adami, così come sono stati conferiti a quest'ultimo tutti i poteri specifici in materia di gestione ambientale e dei rifiuti, sicurezza alimentare per i prodotti destinati al contatto con alimenti e food defense.

Il consiglio di amministrazione è composto da 5 (cinque) membri. Il tutto come da visura camerale della Società, periodicamente aggiornata.

### **Collegio Sindacale e Società di Revisione**

Il Collegio Sindacale della Società, attualmente composto da 3 sindaci effettivi (di cui un presidente) e due supplenti, esercita anche la revisione e il controllo contabile.

---

## 2.3. OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

CASONE SPA, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello (al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di CASONE SPA affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

**Il Modello di CASONE SPA è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione, ed è costantemente aggiornato e rinnovato.**

Il suddetto Modello organizzativo è stato predisposto da CASONE SPA tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001, le linee guida elaborate in materia da Confindustria, approvate il 7 marzo 2002, e successivi aggiornamenti.

Attraverso l'adozione e l'attuazione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- determinare i generali principi di comportamento, cui si aggiungono le procedure e protocolli specifici con riferimento alle singole funzioni aziendali;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e nei protocolli aziendali, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- ribadire che eventuali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio ovvero nel caso in cui fossero realizzate nell'interesse della stessa, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- fornire un'adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti;
- evitare, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la concentrazione a un unico soggetto, della gestione di un intero processo;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- individuare un sistema disciplinare in linea con lo Statuto dei Lavoratori e il CCNL di settore;
- attribuire all'O.D.V. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento;
- prevenire il rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;
- assicurare il principio della separazione delle funzioni;
- assicurare la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- definire dei poteri autorizzativi coerenti con la responsabilità assegnate;
- garantire la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- consentire alla Società e agli organi di controllo preposti, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti e le condotte contrarie al Modello.

---

#### 2.4. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno, nonché sistemi di deleghe e procure esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

L'adozione del Modello è stata preceduta da un'attività di rilevazione delle aree di rischio (cd. "*risk assessment*") sulla base di quanto previsto dal Decreto e dalle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria. Tale attività ha avuto l'obiettivo di effettuare una mappatura preliminare delle funzioni aziendali e delle relative attività esposte a rischio di reato e valutare quali azioni porre in essere per far fronte alle criticità emerse.

Si è, poi, tenuto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno di CASONE SPA in quanto in parte già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.

A tale riguardo, va evidenziato che la Società è dotata delle seguenti **certificazioni**, ed è conseguentemente soggetta a periodiche verifiche da parte dei relativi Enti certificatori.

CASONE SPA, nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità di cui si è dotata, persegue i seguenti obiettivi:

- soddisfare le esigenze e le aspettative dei clienti e di tutte le parti interessate
- fissare e mantenere appropriate condizioni, procedure operative e di controllo necessarie a garantire la realizzazione di un prodotto sicuro, sotto l'aspetto igienico-sanitario e rispondente agli standard specifici richiesti dalla clientela;
- rispettare scrupolosamente l'aggiornamento di leggi e regolamenti riguardanti le materie prime impiegate, le tecniche di produzione, i locali di lavorazione, i requisiti del prodotto, i mezzi di trasporto;
- coinvolgere tutto il personale aziendale ed i partner in un Sistema per la Qualità, provvedendo a redigere e rispettare un programma di formazione ed informazione, al fine di innalzare il livello culturale in tema di Qualità;
- realizzare prodotti finiti che soddisfino nel modo più completo possibile tutte le esigenze degli utilizzatori nel pieno rispetto di leggi e regolamenti vigenti;
- eliminare o ridurre i potenziali pericoli, attraverso un'accurata analisi dei rischi per la sicurezza del lavoratore e la salute dell'utilizzatore finale.

La Società persegue, inoltre, i seguenti obiettivi:

- Miglioramento dell'efficienza degli impianti di produzione
- Investimento in nuove tecnologie e nuove soluzioni produttive
- Riduzione della percentuale di non conformità sul prodotto (scarti, sprechi, reclami)
- Valutazione e miglioramento della soddisfazione del cliente
- Valutazione e Riduzione delle non conformità generate dalle prestazioni del fornitore
- Miglioramento della gestione e dei relativi tempi delle non conformità
- Formazione a tutti i livelli

Nel perseguimento di tali obiettivi, tutte le funzioni aziendali, i collaboratori ed i Partner Commerciali di CASONE SPA sono coinvolti nel rispetto delle direttive aziendali focalizzate al soddisfacimento delle esigenze e delle aspettative dei clienti e delle parti interessate. I principi del Sistema di Gestione per la Qualità sono riportati nel presente Modello e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

#### SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA ALIMENTARE FSSC 22000

La Sicurezza Alimentare è un tema particolarmente sentito da CASONE SPA che è una delle prime organizzazioni del settore, ad aver ottenuto, a febbraio 2020, la **Certificazione Accreditata FSSC 22000**, Standard Globale per la Gestione della Sicurezza Alimentare.

A tal fine, CASONE SPA assicura ai propri clienti del settore alimentare:

- materie prime idonee al contatto con alimenti approvvigionate da produttori di riferimento a livello internazionale;
- una costante valutazione e gestione dei rischi per la sicurezza alimentare;
- documentazione tecnica e di conformità come da allegato IV del regolamento (UE) n. 10/2011;
- un piano analitico strutturato e cadenzato a supporto della conformità;
- un sistema di rintracciabilità come da regolamento (CE) n. 1935/2004, regolarmente testato;
- competenze per la fornitura di imballaggi conformi a legislazioni diverse da quella UE (ad esempio conformi alla legislazione FDA)
- competenze per lo sviluppo di progetti personalizzati

#### CERTIFICAZIONE DI PRODOTTO "PLASTICA SECONDA VITA"

CASONE SPA ha da sempre riciclato i propri scarti di produzione e, per garantire la trasparenza di questo processo e per contribuire in modo tangibile all'economia circolare, ha ottenuto nel 2020 la certificazione PSV per i propri contenitori. Questa certificazione, rilasciata dall'IPPR, l'Istituto per la Promozione delle Plastiche da Riciclo, consente ai clienti di Casone di veicolare a loro volta un messaggio di impegno verso la ecosostenibilità, tramite l'utilizzo dei marchi: "Scarto industriale" (per contenitori prodotti con materiale riciclato da rifiuti pre-consumo) e "MixEco" (per contenitori prodotti anche con materiale riciclato da rifiuti post-consumo).

#### "CARBON FOOTPRINT DI ORGANIZZAZIONE" ISO 14064

CASONE SPA ha scelto di quantificare le emissioni di GHG della propria organizzazione nell'anno 2022, acquisendo da Ente accreditato l'opinione di verifica relativa ed ottenendo il marchio Carbon Footprint Italy.

#### VALUTAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ AZIENDALE

CASONE SPA si sottopone dal 2018 alla valutazione della sostenibilità aziendale da parte di EcoVadis, primario fornitore di rating sulla sostenibilità delle imprese.

---

## 2.4. MAPPATURA DEI RISCHI

La fase di mappatura delle attività a rischio ha consentito di identificare le unità a rischio, articolabili in aree/funzioni, processi e sottoprocessi.

L'attività di diagnosi è stata poi rivolta ai settori, processi e funzioni aziendali che, in base ai risultati dell'analisi di "risk assessment", sono considerate concordemente più esposte ai reati previsti dal Decreto come, ad esempio, quelli che abitualmente intrattengono relazioni significative con pubbliche amministrazioni o che rivestono rilievo nelle aree amministrativa e finanziaria o che attengono alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono state:

- individuate le attività svolte da ciascuna funzione aziendale, attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti;
- effettuate interviste con la Direzione aziendale e con altri soggetti individuati dalla stessa Direzione;
- accertate le singole attività a rischio ai fini del Decreto, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali.

Si evidenzia, inoltre, che è stata effettuata un'analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutte quelle attività "sensibili", che prevedono, cioè, processi in cui sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale nell'esercizio delle attività stesse.

Al termine del processo sopra indicato, è stata definita una mappatura generale delle attività rischio commissione reati (c.d. "mappatura delle aree a rischio-reato") nella quale si evidenziano:

- i potenziali reati e le tipologie tipizzate dalla norma;
- l'attività a rischio: a tal proposito si ricorda che pur avendo considerato nella mappatura i singoli reati nella sola forma consumata l'Ente può essere ritenuto responsabile ex art. 26 del Decreto anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato (a norma dell'art. 56 c.p.);
- i soggetti teoricamente "a rischio": per ciascuna attività a rischio-reato sono identificati i soggetti che in linea teorica, per il ruolo ricoperto o per le mansioni effettivamente svolte, hanno la teorica possibilità di commettere detti reati;
- il rischio residuo attuale

In particolare, l'attività svolta ha avuto l'obiettivo di analizzare la situazione attuale dal punto di vista di sistemi e procedure esistenti (c.d. "As is Analysis") e individuare le criticità connesse (c.d. "Gap Analysis").

Sulla base dei rischi individuati, è stata, infatti, effettuata la mappatura e la raccolta delle procedure e/o delle prassi aziendali in essere, con riferimento alle funzioni/processi a rischio individuati e tenuto conto della valutazione circa la loro adeguatezza quali misure atte a limitare (rendendoli "accettabili") o evitare i rischi di commissione di reato, individuando le fasi carenti (analisi dei *Gaps*) o che necessitano comunque di adeguamento.

## 2.5. STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI CASONE SPA.

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione si compone di una **Parte Generale** e di più **Parti Speciali**, redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dalla Società.

La Parte Generale ricomprende una sezione dedicata al **Sistema Disciplinare**, nonché un allegato che elenca in maniera schematica tutti i **reati presupposto** e le relative sanzioni previste dalla normativa.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali, per adeguamenti normativi o in accoglimento dei suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza, saranno rimesse alla competenza dello stesso Organo Dirigente.

È pertanto riconosciuta all'Organo Amministrativo di CASONE SPA la facoltà di apportare al testo, mediante apposite delibere, eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, con l'inserimento di ulteriori Parti Speciali e allegati.

È attribuito, invece, all'Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale, nonché eventuali altre modifiche ed integrazioni quali:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti e delle procedure 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;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

### 2.5.1 Le Parti Speciali

Le **Parti Speciali** sono:

Parte Speciale	Descrizione	Riferimento normativo
<b>Parte Speciale A</b>	Reati con la Pubblica Amministrazione	artt. 24 – 25 D. Lgs. 231/01
<b>Parte Speciale B</b>	Reati societari  Corruzione tra privati	art. 25 ter D. Lgs. 231/01



<b>Parte Speciale C</b>	Reati informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24 bis D. Lgs. 231/01 e Art. 25 novies D. Lgs. 231/01
	Reati in materia di violazione del diritto d'autore	
<b>Parte Speciale D</b>	Delitti di criminalità organizzata e di terrorismo	Art. 24 ter / 25 quater D. Lgs. 231/01
	Reati per l'utilizzo di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso scaduto	Art. 25 duodecies D. Lgs. 231/01
	Reato di induzione a rendere o a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies D. Lgs. 231/01
<b>Parte Speciale E</b>	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies D. Lgs. 231/01
<b>Parte Speciale F</b>	Reati ambientali	Art. 25 undecies D. Lgs. 231/01
<b>Parte Speciale G</b>	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	Art. 25 octies D. Lgs. 231/01
<b>Parte Speciale H</b>	Reati contro l'industria e il commercio	Art. 25bis 1 D. Lgs. 231/01 e Art. 25bis D. Lgs. 231/01
	Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	
<b>Parte Speciale I</b>	Reati contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies D. Lgs. 231/01
	Reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia	Art. 25 terdecies D. Lgs. 231/01
<b>Parte Speciale L</b>	Reati Tributari	Art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/01
<b>Parte Speciale M</b>	Reati di Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies

Al momento il modello non comprende le sezioni dedicate a

Reati Transnazionali	
<b>Art. 25 quaterdecies</b>	Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco d'azzardo

<b>Art. 25 septiesdecies</b>	Delitti contro il patrimonio culturale
<b>Art. 25-duodevicies</b>	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
<b>Art. 25 sexies</b>	<i>Market Abuse</i>
<b>Art. 25 quater</b>	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
<b>Art. 25-quater1</b>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

### 2.5.2. Il Codice Etico di CASONE SPA

Il Codice Etico di CASONE SPA contiene i valori (riassunti anche nella "Carta dei Valori" di CASONE SPA) e le regole di natura etica che tutti i destinatari nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali devono osservare.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello di organizzazione e gestione si integrano con quelle del Codice Etico e, a tal fine, si è ritenuto di ricomprendere il Codice Etico nel Modello stesso.

In ragione di quanto precede, si precisa quindi:

1. il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma della Società, e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti e gli amministratori;
2. il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati;
3. i principi etici contenuti nel Codice Etico, afferenti ai temi trattati nella Parte Generale e nelle Parti Speciali del Modello, costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività aziendali.

Fermo quanto sopra, CASONE SPA diffonde il proprio Codice Etico a tutto il personale aziendale, nonché ai propri Partner Commerciali, ai quali è richiesta la formale adesione sia al Codice Etico, sia a uno specifico Codice Etico e di Condotta che cataloga le aspettative della Società nei confronti dei soggetti esterni con i quali vengono intrattenuti rapporti commerciali (<<Codice Etico e di Condotta per Partner Commerciali>>), quale presupposto essenziale e imprescindibile di ogni rapporto contrattuale.

Una copia del Codice Etico è, inoltre, pubblicata sul sito web aziendale.

## SEZIONE III – ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b), del Decreto, è istituito presso CASONE SPA un Organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa, con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza o O.d.V.) in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello nonché alla cura dell'aggiornamento del medesimo.

Ciò nonostante, non di secondo piano sarà il contributo diretto di tutti i destinatari del Modello, i quali sono comunque chiamati a concorrere ad assicurare il miglior funzionamento del medesimo.

L'O.d.V., nello svolgimento dei compiti che gli competono, potrà avvalersi, oltre che della struttura sua propria, del supporto di quelle funzioni aziendali di CASONE SPA nonché, eventualmente, anche di consulenti esterni.

---

### 3.2. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA.

L'Organismo di CASONE SPA è un organo monocratico, composto da un professionista esterno alla Società, con competenza e comprovata esperienza in materia legale, in particolare in materia di controllo aziendale, Compliance e D.Lgs. 231/2001, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza.

Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente, purché dotati dei requisiti di cui tra breve si dirà.

A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli.

Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Quale che sia la scelta organizzativa compiuta dal singolo ente, l'Organismo dovrà rispettare alcuni basilari requisiti e risultare realmente dotato dei poteri e compiti previsti dal legislatore.

In considerazione dei requisiti e dei compiti sopra delineati e tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività delle Società, l'Organismo di Vigilanza può assumere la veste di organo monosoggettivo.

È nominato dal Consiglio d'Amministrazione che provvede mediante apposita delibera consiliare, determinandone anche la durata. L'incarico è rinnovabile.

L'incarico dell'O.D.V. è conferito per un periodo di tre anni, e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e può essere rinnovato. In ogni caso, il componente rimane in carica in regime di prorogatio fino alla nomina del successore.

L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'O.d.V., l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'O.d.V.. I nuovi nominati scadono con quelli in carica.

In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito Regolamento.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'O.d.V. deve improntarsi a principi di autonomia. A garanzia del principio di terzietà, l'O.d.V. è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo.

In caso di inerzia dell'Organo Amministrativo, l'O.d.V. si rivolgerà all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso. In caso di inerzia anche dell'Assemblea dei Soci, l'O.d.V. dovrà rivolgersi al Collegio Sindacale per l'adozione dei provvedimenti del caso.

---

### 3.3 REQUISITI DI NOMINA E CAUSA DI INELEGGIBILITÀ

Possano essere nominati membri dell'O.d.V. soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'O.d.V. è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare. Le Linee Guida Confindustria, recependo le indicazioni della giurisprudenza, specificano in maniera più puntuale rispetto al passato quanto già contenuto nelle vecchie Linee Guida in relazione ai requisiti richiesti all'O.d.V. dal Decreto 231:

- autonomia e indipendenza: all'O.d.V. è riservata la posizione gerarchica più elevata possibile al fine di poter garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre, l'O.d.V. presenta i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio.
- professionalità: l'O.d.V. 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'O.d.V. deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; deve inoltre essere una struttura dedicata in via sistematica e continuativa all'attività di vigilanza;

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'O.d.V.:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- la sentenza definitiva di condanna per aver commesso uno dei reati del Decreto;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'O.d.V. in relazione alle attività da lui svolte.

---

### 3.4. RIUNIONI E REGOLAMENTO INTERNO

L'O.d.V. dovrà seguire le seguenti modalità operative di funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'O.d.V. dovrà riunirsi almeno trimestralmente e, comunque ogni qual volta se ne presenti la necessità e/o l'opportunità, e redigere apposito verbale della riunione;
- L'O.d.V. dovrà inoltre dotarsi di un proprio regolamento interno/statuto che costituisce parte integrante del presente Modello.

---

### 3.5. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'O.d.V. è, pertanto, affidato il compito di:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello predisposto e che i destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;

- adottare ogni provvedimento affinché l'Organo Amministrativo di CASONE SPA, oppure un suo membro munito dei necessari poteri, aggiorni costantemente il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale;
- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto.

Più specificamente è affidato all'O.d.V. il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale, nonché ad eventuali modifiche normative. A tal fine, all'O.d.V. devono essere segnalate, da parte del Management e degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte esclusivamente per iscritto;
- effettuare verifiche periodiche (comprese, ove possibile, sia quelle rivolte alla verifica delle attività svolte in favore di CASONE SPA da soggetti terzi, sia quelle finalizzate alla verifica del rispetto, da parte degli stessi soggetti terzi, del Modello di CASONE SPA) sulla base di un programma annuale comunicato all'Organo Amministrativo, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- svolgere periodicamente, oltre quelli di cui ai precedenti punti, controlli a sorpresa nei confronti delle attività aziendali ritenute sensibili ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla base di tali verifiche predisporre annualmente un rapporto da presentare all'Organo Amministrativo, che evidenzii le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali:
  - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare, le varie funzioni aziendali dovranno comunicare all'O.d.V. eventuali nuove circostanze che possano ampliare le aree a rischio di commissione reato di cui l'O.d.V. non sia ancora venuto a conoscenza;
  - per tenere sotto controllo l'evoluzione delle aree a rischio al fine di realizzare un costante monitoraggio;
  - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
  - affinché vengano tempestivamente intraprese le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni di cui al successivo punto 3.7 che allo stesso devono essere trasmesse coordinandosi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni debitamente verbalizzate);
- promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione, predisponendo la documentazione a ciò necessaria, coordinandosi con il soggetto incaricato della formazione e diffusione del Modello;
- vigilare sui direttori operativi di filiale affinché garantiscano la vigilanza sui cardini del Modello Organizzativo;

L'O.d.V. potrà avvalersi, per lo svolgimento delle attività di cui sopra, del supporto sia delle varie strutture aziendali sia di consulenti esterni e del responsabile Compliance.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione del Modello, ma anche, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di monitorare costantemente lo stato di attuazione e l'effettiva rispondenza del Modello alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, patologica condizione. Si tratterà, allora, in relazione ai casi ed alle circostanze, di:
  - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
  - indicare/proporre direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
  - segnalare i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto, sarà proprio l'O.d.V. a doversi attivare per sollecitarne l'aggiornamento da parte dell'Organo Amministrativo. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

A tal fine, l'O.d.V. deve avere libero accesso alle persone ed a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, tra cui il Collegio Sindacale e la Società di Revisione, e la documentazione da questi predisposta.

In particolare, l'O.d.V. è destinatario di flussi ad evento anche da parte del Collegio Sindacale, nel caso in cui esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; specularmente l'O.d.V. è tenuto a comunicare al Collegio Sindacale le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale.

Pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni, è auspicabile lo scambio informativo tra la funzione Compliance e l'O.D.V. delle risultanze delle rispettive attività di verifica che abbiano una rilevanza comune ai fini 231.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;

- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, può avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini e accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è effettuata a cura del datore di lavoro.

---

### 3.6. REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Annualmente, l'O.d.V. presenterà all'Organo Amministrativo, nonché al Collegio Sindacale, una relazione scritta che evidenzia:

- l'attività da esso svolta nell'arco dell'anno nell'adempimento dei compiti assegnatigli;
- l'attività da svolgere nell'arco dell'anno successivo;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego di risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'O.d.V..

L'O.d.V. dovrà inoltre relazionare per iscritto, all'Organo Amministrativo e/o al Collegio Sindacale in merito alle proprie attività segnatamente:

- comunicare senza indugio eventuali problematiche significative scaturite dalle attività e dai controlli svolti;
- relazionare immediatamente sulle eventuali violazioni al Modello;

Lo stesso relazionerà l'Assemblea dei Soci allorquando convocata.

L'O.d.V. potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o processi, qualora dai controlli scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'O.d.V. ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- segnalare per iscritto eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
  - acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - evitare il ripetersi dell'accadimento, ed a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall'O.d.V. all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale, richiedendo anche il supporto di strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'O.d.V. ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale, nonché l'Organo Amministrativo, chiedendo che sia convocata l'Assemblea dei Soci, qualora la violazione riguardi i vertici di CASONE SPA, ed in particolare qualora l'illecito sia stato posto in essere da un Socio od un Consigliere di Amministrazione.

In ottemperanza a quanto previsto dalle Linee Guida Confindustria, per un efficace scambio informativo, è stato istituito un apposito *repository* di raccolta e aggiornamento del Modello che raccoglie tutti i flussi informativi pervenuti.

---

### 3.7. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato, devono essere obbligatoriamente trasmesse per iscritto all'O.d.V. da parte dell'Organo Amministrativo, dei singoli Soci, dei responsabili di funzione e dei dirigenti posti in posizione apicale, tutte le informazioni utili a tale scopo, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'O.d.V. (di seguito "Flussi Informativi").

In ogni caso, i Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello.

Tale distinzione risulta esemplificata, per maggiore chiarezza, nel "**Protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza**" predisposto a tale scopo dalla Società.

Il Protocollo costituisce parte integrante del Modello Organizzativo. Il compito di verificare la corretta attuazione del Protocollo spetta all'Organismo di Vigilanza. Qualora l'O.d.V. riscontri una violazione del Protocollo, ne darà comunicazione alla funzione Compliance e al Consigliere Delegato affinché provveda a valutare la possibile irrogazione di sanzioni di carattere disciplinare a carico del trasgressore.

Periodicamente, dovranno, inoltre, essere messe a disposizione dell'O.d.V. da parte delle relative funzioni aziendali, le seguenti informazioni e documenti:



Area e funzione	Flusso informativo periodico	Periodicità
<b>Amministrazione/ HR / Compliance / RSPP</b>	Verbali di ispezioni, visite e accertamenti da parte di organi pubblici di vigilanza ed eventuali sanzioni (GdF, Agenzia delle Entrate, ASL, Comune, etc)	Ad evento
<b>Amministrazione</b>	Elenco finanziamenti pubblici chiesti/ottenuti nel periodo e relativi aggiornamenti	Ad evento
<b>Ciclo attivo - amministrazione</b>	Report annuale sulle note di credito emesse, escluse quelle relative a resi merce e con importo imponibile superiore ai 2.000 Euro	Annuale
<b>Ciclo attivo – amministrazione</b>	Eventuali gare d'appalto cui si è partecipato	Ad evento
<b>Ciclo passivo - amministrazione</b>	Fatture di consulenza con importo imponibile superiore ai 25.000 Euro ed escluse le consulenze tecniche e la formazione	Annuale
<b>Ciclo passivo – amministrazione/acquisti</b>	Erogazioni liberali, omaggi e sponsorizzazioni	Annuale
<b>Contenzioso</b>	Provvedimenti e/o 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, di qualsiasi natura	Ad evento
<b>Contenzioso</b>	Accordi transattivi in sede contenziosa con clienti	Ad evento
<b>Formazione bilancio</b>	Bilancio d'esercizio, nota integrativa e relativi allegati (collegio sindacale, società di revisione ecc. cc.	Annuale
<b>Governance</b>	Mutamenti organizzativi sostanziali	Annuale o ad evento
<b>Governance</b>	Modifiche al sistema delle deleghe	Annuale o ad evento

<b>Governance</b>	Operazioni straordinarie e acquisizioni	Annuale
<b>Governance</b>	Emissione e modifiche procedure	Ad evento
<b>HR</b>	Elenco sanzioni disciplinari comminate	Annuale
<b>HR</b>	Elenco lavoratori stranieri e permessi di soggiorno con relative scadenze	Annuale
<b>HR / Compliance / RSPP</b>	Infortuni occorsi nel periodo	Trimestrale o ad evento
<b>HR/ Compliance/ RSPP</b>	Variazione di nomine/ deleghe in materia di sicurezza intervenute nel periodo (medico, squadre emergenza, RLS, Preposti, RSPP)	Ad evento
<b>HR/ Compliance /RSPP/ Acquisti</b>	Elenco contratti di appalto o affidamento di lavori a soggetti terzi	Annuale
<b>HR / Compliance / RSPP</b>	Piano annuale della formazione in materia di sicurezza / consuntivo formazione erogata	Annuale
<b>Compliance / RSPP</b>	Pianificazione budget costi e investimenti in materia di sicurezza	Annuale
<b>RSPP/ Compliance / HR</b>	Verbale Riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/2008 - Relazione Medico Competente	Annuale
<b>RSPP/Compliance</b>	Aggiornamenti procedure in materia di salute e sicurezza/ valutazione dei rischi/ piano di emergenza	Ad evento
<b>RSPP</b>	Rapporti di audit condotti nel periodo in materia di gestione della sicurezza	Ad evento
<b>Compliance</b>	Atti e verbali di visite, ispezioni e accertamento degli organi di vigilanza in materia di sicurezza	Ad evento
<b>Compliance</b>	Elenco certificazioni e rinnovi	Ad evento
<b>Compliance</b>	Risultanze e report audit di terza parte	Ad evento
<b>Ambiente / Compliance</b>	Verbali Ispezione e verifica da parte degli Organi Accertatori	Ad evento

Su semplice richiesta dell'O.d.V. dovranno infine, essere messi a disposizione dello stesso gli ulteriori documenti e/o informazioni eventualmente da questi richiesti.

Il canale di comunicazione predisposto per favorire l'inoltro dei Flussi Informativi è il seguente:

- Mediante invio all'attenzione dell'O.D.V. all'indirizzo di posta elettronica: [odv@casone.it](mailto:odv@casone.it)

L'O.d.V. valuta i Flussi Informativi ricevuti e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, dando luogo a tutte le verifiche che riterrà necessarie.

CASONE SPA garantisce all'O.d.V., nonché a coloro dei quali l'O.d.V. si avvarrà per l'espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla Società) la tutela da conseguenze ritorsive di qualsiasi tipo per effetto dell'attività svolta.

L'O.d.V. è obbligato a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui viene a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui è obbligato per legge.

Tutte le informazioni, i documenti e i report previsti nel presente Modello sono conservati dall'O.d.V. in apposito archivio/repository, accessibile al solo O.d.V., e alle persone da questi delegate.

---

### 3.8. IL WHISTLEBLOWING

Il termine Whistleblowing, di derivazione anglosassone, significa letteralmente "soffiare nel fischiello" e si riferisce a quello strumento legale ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna per garantire un'informazione tempestiva in merito ad eventuali tipologie di rischio, quali frodi ai danni o ad opera dell'organizzazione, negligenze, illeciti, minacce ecc.

In Italia la regolamentazione del whistleblowing è iniziata circa dieci anni fa, con l'introduzione della Legge 90/2012 e l'obiettivo di inserire la pratica delle segnalazioni di illeciti nelle organizzazioni, tutelando i segnalanti (dipendenti pubblici). L'obbligo, previsto per le pubbliche amministrazioni, di dotarsi di sistemi di prevenzione alla corruzione, tra cui un meccanismo di *whistleblowing*, è stato poi esteso, in parte, al settore privato con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 (c.d. Legge *Whistleblowing*) che ha introdotto un sistema «binario», prevedendo una tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico (modificando a tal fine il Testo Unico sul Pubblico Impiego) sia per i lavoratori appartenenti al settore privato, ove la disciplina rilevante è quella di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

La ratio sottesa all'adozione della normativa in esame – e, in particolare, alla riforma del Decreto 231 – è stata quella di individuare strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative

Il 7 ottobre 2019 l'Unione Europea ha adottato la Direttiva sulla "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie", direttiva che l'Italia ha recepito in via definitiva con il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023)**, con la conseguenza che l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserito dall'articolo 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, sopra citata, verrà abrogato dall'articolo 23, comma 1, lettera a) del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, come disposto dall'articolo 24, comma 1, del medesimo D.lgs. 24/2023.

Il decreto specifica all'articolo 1 quali sono gli illeciti rilevanti

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231,

- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Viene inoltre specificato che le disposizioni del decreto **non** si applicano:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico o con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Tale provvedimento disciplina, inoltre, la protezione da condotte ritorsive dei cosiddetti *Whistleblowers*, ovvero le persone che segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, il decreto precisa all'art. 17 quali sono i casi di comportamenti ritorsivi verso chi segnala le irregolarità che sono vietati.

Si tratta di:

- licenziamento;
- sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- mancate promozioni o le retrocessioni di grado;
- cambiamento di mansioni;
- trasferimento;
- modifiche nell'orario di lavoro;
- ostracismo, molestie discriminazione ed il trattamento sfavorevole;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato;

Le sanzioni sono specificate all'art. 21 del decreto e prevedono importi compresi tra i 10.000 ed i 50.000 euro.

Il Decreto rafforza il potere di intervento dell'Anac ampliandone i settori di competenza, le modalità di intervento e fissando le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili in caso di accertamento di violazioni nei confronti di tutti i soggetti obbligati dalla nuova disciplina. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Fermo restando altri profili di responsabilità, l'Anac applica le seguenti sanzioni.

da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;

- non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa;
- non è che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

da € 500 a € 2.500 quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

Il Decreto trova applicazione, pertanto, nel settore pubblico, e nel settore privato, nei seguenti casi:

- le aziende che hanno impiegato in media nell'ultimo anno almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- le aziende che operano nei settori regolamentati a livello europeo (es. settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
- le aziende che adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del DLgs 231/01 anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

**I datori di lavoro interessati sia pubblici che privati debbono predisporre procedure e canali di comunicazione utili a favorire le segnalazioni interne all'azienda, garantendo l'anonimato e la riservatezza dell'autore e dei documenti prodotti**

La tutela può riguardare anche lavoratori autonomi, non dipendenti ma con rapporto di collaborazione o consulenza.

**A tal fine, CASONE SPA in conformità con "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" emanate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ha istituito i seguenti canali dedicati.**

In via generale e privilegiata, le **segnalazioni Whistleblowing** devono essere redatte in forma scritta ed inviate all'O.d.V. tramite i seguenti canali di comunicazione alternativi (cfr. PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING – ALLEGATO III):

- **Canale informativo telematico raggiungibile tramite il sito web di CASONE SPA ([www.casone.it](http://www.casone.it)).**
- **A mezzo servizio postale (Spett.le Organismo di Vigilanza- O.D.V., c/o CASONE SPA, domiciliato presso lo studio dell'Avv. Paola Prati, in Reggio Emilia, Via Vittorio Veneto n. 5); in tal caso, per poter godere della garanzia di riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa recante all'esterno la dicitura "riservata all'O.d.V./personale".**
- **In alternativa, il segnalante può chiedere un appuntamento all'O.d.V., al fine di esporre oralmente la propria segnalazione. Tale procedimento prevede la verbalizzazione scritta della segnalazione.**

L'O.d.V. agirà garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di applicazione di specifica sanzione, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'O.d.V. o di altre strutture societarie.

**Le Segnalazioni o informazioni pervenute tramite e-mail ordinaria/pec o depositate presso la sede legale o consegnate in modo difforme rispetto a quanto sopra previsto non possono godere delle tutele previste dalla Legge.**

Quanto alle segnalazioni effettuate in mala fede, ovvero segnalazioni infondate effettuate con dolo e colpa grave, l'O.d.V. fornirà adeguata risposta, censurando la condotta e informando la Società in ipotesi di accertata malafede, ovvero dolo e/o colpa grave.

Le tutele del segnalante non sono, infatti, garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile di cui all'art. 16 co. 3 del D. Lgs n. 24/2023 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

---

### 3.8.1. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Il segnalante utilizza, per la propria segnalazione, il canale interno di cui all'articolo precedente. Risulta comunque indispensabile che la segnalazione presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della violazione.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza e riservatezza.

Al segnalante è trasmesso avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. In caso sia stato richiesto un colloquio con l'O.D.V., tale avviso contiene la proposta di appuntamento, che in ogni caso dovrà essere fissato entro 30 giorni, e la richiesta di consenso alla verbalizzazione del colloquio stesso.

Il verbale redatto a seguito del colloquio viene sottoposto dall'O.d.V. entro 20 giorni alla persona segnalante che può verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate da CASONE SPA nei propri procedimenti di vigilanza ordinari.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo che dovesse essere successivamente identificato, può comunicare ad ANAC di aver subito ritorsioni e può beneficiare della tutela che il decreto Lgs. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive.

La segnalazione anonima è registrata a protocollo riservato e la relativa documentazione è sottoposta a scarto decorsi cinque anni dalla data di ricezione, rendendo così possibile rintracciarla, nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

L'O.d.V., all'atto del ricevimento della segnalazione, provvederà all'esame preliminare della stessa, mirato ad accertare la sussistenza dei requisiti di cui al D. Lgs n. 24/2023 per poter accordare al segnalante le tutele da questo previste. A tal fine può chiedere al segnalante elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, archivia la segnalazione ovvero avvia, con le opportune cautele, la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività. L'O.d.V., nel rispetto della massima riservatezza e dei principi di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

L'O.d.V. dà riscontro al segnalante sul seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

La segnalazione, qualora contenga l'identificazione del segnalante, dopo avere subito l'anonimizzazione e l'oscuramento in corrispondenza dei dati identificativi del segnalante e delle altre persone coinvolte quali, ad esempio, l'eventuale facilitatore, potrà essere trasmessa a fini istruttori, a cura dell'O.d.V., ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative in merito da intraprendere.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, l'O.d.V., in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- 1) a comunicare l'esito dell'accertamento al CdA, nel caso la segnalazione riguardi un Amministratore, o al Dirigente dell'Area di appartenenza del dipendente autore della violazione accertata affinché adotti i provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare, purché la competenza, per la gravità dei fatti, non spetti direttamente all'HR. In tal caso, l'O.D.V. trasmetterà riservatamente la segnalazione all'HR.
- 2) a presentare segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente, se sussistono i presupposti di legge, previa informazione al segnalante;
- 3) ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.
- 4) l'O.D.V. a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante.

---

### 3.8.2. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA, DENUNCIA ALL'AG

La segnalazione all'ANAC mediante la piattaforma disponibile sul sito istituzionale dell'Autorità può essere effettuata solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4. D. Lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La stessa Autorità mette a disposizione sul proprio sito web le indicazioni e le modalità da seguire per utilizzare tale canale.

Il segnalante che effettui divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone beneficia della protezione prevista dal d. Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorrono determinate condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona 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.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal d. Lgs. 24/2023 non è comunque esonerato dall'obbligo – ai sensi del combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti. In ogni caso qualora il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto Lgs. 24/2023 per le ritorsioni subite. Le garanzie di riservatezza e di tutela del segnalante si applicano anche alle segnalazioni effettuate innanzi agli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

---

### 3.8.3. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

Tutto il processo prevede ed è caratterizzato dall'obbligo di tutelare la riservatezza del segnalante.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.



In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

---

### 3.9. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'O.d.V. in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito solo all'O.d.V.

L'O.d.V. e i suoi componenti sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

---

### 3.10. RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'O.d.V. si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello (curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

CASONE SPA potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'O.d.V., quali ad esempio delle forme di assicurazione.

---

### 3.11. AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'O.d.V., CASONE SPA ha previsto che le attività poste in essere dall'O.d.V. non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza delle azioni dell'O.d.V., in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo. È stabilito inoltre che l'O.d.V. abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società al fine di raccogliere anche per mezzo di interviste, le informazioni necessarie all'espletamento dei propri compiti. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione assegna all'O.d.V. le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. Per quanto attiene le risorse umane, l'organo amministrativo assegna le risorse aziendali, in numero adeguato rispetto alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'O.d.V. stesso. Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziare presso l'O.d.V. e a esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto. Al fine

di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'O.d.V. stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'O.d.V. può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'O.d.V. può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'O.d.V..

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

---

### 3.12. REMUNERAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organo Amministrativo potrà riconoscere emolumenti ai membri dell'O.d.V..

Ove riconosciuti, tali emolumenti dovranno essere stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Organo Amministrativo.

## SEZIONE IV – LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il Modello Parte Generale e il Codice Etico verranno pubblicati in formato pdf sul Portale aziendale e sul Sito Web sia in lingua italiana che in inglese, mentre le Parti Speciali del Modello saranno riportate nella intranet, in una sezione dedicata.

Il Modello è, inoltre, comunicato a cura dei Responsabili delle varie Funzioni, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. bacheca aziendale, consegna cartacea, invio tramite formato elettronico). Al riguardo, sono stabilite modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

Inoltre, verranno consegnate copie elettroniche del Modello a tutti i lavoratori dipendenti nonché ai Collaboratori e Partner coinvolti nei Processi Sensibili ovvero a tutti coloro che ne faranno richiesta.

---

### 4.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

È in quest'ottica che l'O.d.V., in coordinamento con le funzioni competenti, elabora un piano di formazione e comunicazione al fine di giungere alla corretta conoscenza ed attuazione del Modello.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. I Responsabili delle varie Funzioni sono responsabili dell'informazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti gerarchici relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla funzione HR e Compliance di concerto con l'O.d.V. e Organo Amministrativo e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- **Tutte le funzioni apicali:** distribuzione di copia del Modello e dei suoi allegati in via telematica a mezzo e-mail, pubblicazione del Modello e dei suoi allegati in sezione dedicata sulla intranet aziendale; seminario in aula di formazione e periodici momenti di aggiornamento; occasionali e-mail di aggiornamento.
- **Tutto il rimanente personale aziendale:** distribuzione di copia del Modello e dei suoi allegati in via telematica; pubblicazione del Modello e dei suoi allegati in sezione dedicata sulla intranet aziendale; compilazione di test online in materia 231 per il personale in forza alla data di formazione e per i nuovi assunti; occasionali e-mail di aggiornamento.
- **Collaboratori, e consulenti continuativi e agenti:** distribuzione di copia del Modello e dei suoi allegati in via telematica a mezzo e-mail, eventuali e-mail di aggiornamento.

---

#### 4.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER COMMERCIALI

I soggetti esterni alla Società (es. Rappresentanti, Consulenti e Partner Commerciali) sono resi edotti dell'esistenza e l'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01 mediante apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da CASONE SPA e specifiche clausole contrattuali.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, ai soggetti esterni è specificamente richiesta, infatti, l'adesione alle procedure, ai principi e ai valori espressi del Modello di Organizzazione e Gestione e nel Codice Etico di CASONE SPA, mediante sottoscrizione di predette clausole contrattuali, i medesimi ad attenersi ai principi adottati dalla Società, ed a segnalare eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione degli stessi.

Tale clausola deve essere sempre prevista e non è consentito stipulare accordi che ne siano privi.

In particolare, i Partner Commerciali sono tenuti ad aderire formalmente ai principi e ai valori fondanti di CASONE SPA, mediante espressa acquisizione e accettazione del Codice Etico e del Codice Etico e di Condotta per Partner Commerciali, quale presupposto per il mantenimento e la continuazione del rapporto commerciale.

I dettami del Modello e i principi contenuti nel Codice Etico devono, infatti, intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto dovranno essere comunicate all'Organo di Vigilanza e possono comportare la risoluzione immediata del rapporto contrattuale.

L'Organismo di Vigilanza ha, tra l'altro, il dovere di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione fatti e circostanze inerenti alla propria attività di controllo, suggerendo, ove opportuno, eventuali azioni.

---

#### 4.3. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta e di comportamento contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle attività sensibili, nonché della qualifica dei Destinatari.

L'adozione del Modello è comunicata al momento della sua approvazione sia al personale della Società che ai soci della medesima.

---

#### 4.4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In tutte le occasioni in cui sia necessario procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello deve essere predisposto un programma che individui le attività necessarie con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Tale aggiornamento si rende in particolare necessario in occasione:

- dell'introduzione di novità legislative;
- di casi significativi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o esperienze di pubblico dominio del settore;
- di cambiamenti organizzativi della struttura aziendale o dei settori di attività della Società.

L'aggiornamento deve essere effettuato in forma continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- il programma di aggiornamento viene predisposto dal Consiglio di Amministrazione, di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con il contributo delle Funzioni aziendali interessate;
- lo stato di avanzamento del programma di aggiornamento, e i risultati progressivi, sono sottoposti, con cadenza predefinita, al Consiglio di Amministrazione che dispone l'attuazione formale delle azioni di aggiornamento o di adeguamento;

- l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa il Consiglio di Amministrazione dell'esito delle attività.

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle Funzioni aziendali interessate, eventualmente anche dopo sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.

# ALLEGATO I

## **ELENCO REATI PRESUPPOSTI E SANZIONI previste dal D. Lgs. 231/2001**

**Art. 24 d.lgs. 231/2001 - 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<sup>1</sup>**

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Malversazione di erogazioni pubbliche (<b>art. 316-bis c.p.</b>)</p> <p>Indebita percezione di erogazioni pubbliche (<b>art. 316-ter c.p.</b>)</p> <p>Frode nelle pubbliche forniture (<b>art. 356 c.p.</b>)</p> <p>Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (<b>art. 640, co. 2, n. 1 c.p.</b>)</p> <p>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (<b>art. 640-bis c.p.</b>)</p> <p>Frode informatica (<b>art. 640-ter c.p.</b>)</p> <p>Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (<b>Art. 2 L. n. 898/1986</b>)</p>	<p>Fino a cinquecento quote (da duecento a seicento quote se dal reato siano conseguiti un profitto di rilevante entità o un danno di particolare gravità)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>

**Art. 24-bis d.lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (<b>art. 615-ter c.p.</b>)</p> <p>Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (<b>art. 617-quater c.p.</b>)</p> <p>Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (<b>art. 617-quinquies c.p.</b>)</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (<b>art. 635-bis c.p.</b>)</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (<b>art. 635-ter c.p.</b>)</p> <p>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (<b>art. 635-quater c.p.</b><sup>2</sup>)</p> <p>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (<b>art. 635-quinquies, co. 3, c.p.</b><sup>3</sup>)</p>	<p>Da cento a cinquecento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>

<sup>1</sup>Rubrica sostituita dall'art. 5, comma 1, lett. a) n. 1 del D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75

<sup>2</sup> Reato modificato dall'art. 2 comma 1 lett. o) D.Lgs. n. 7/2016

<sup>3</sup> Reato modificato dall'art. 2 comma 1 lett. p) D.Lgs. n. 7/2016

<p>Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici <b>(art. 615-quater c.p.)</b></p> <p>Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico <b>(art. 615-quinquies c.p.)</b></p>	Fino a trecento quote	<ul style="list-style-type: none"> <li>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<p>Falsità nei documenti informatici <b>(art. 491-bis c.p.)<sup>4</sup></b></p> <p>Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica <b>(art. 640-quinquies c.p.)</b></p> <p>Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica <b>(Articolo 1, comma 11, D. L. n. 105/2019)</b></p>	Fino a quattrocento quote	<ul style="list-style-type: none"> <li>divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<b>Art. 24-ter d.lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
<p>Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina <b>(art. 416, co. 6, c.p.)</b></p> <p>Associazione di tipo mafioso, anche straniera <b>(art. 416-bis c.p.)</b></p> <p>Scambio elettorale politico-mafioso <b>(art. 416-ter c.p.)</b></p> <p>Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione <b>(art. 630 c.p.)</b></p> <p>Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso</p> <p>Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope <b>(art. 74 D.P.R. 309/2000)</b></p>	Da quattrocento a mille quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</li> <li>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<p>Associazione per delinquere <b>(art. 416, co. 1-5, c.p.)</b></p> <p>Delitti in materia di armi <b>(art. 407, co. 2, lett. a, n. 5, c.p.)</b></p>	Da trecento a ottocento quote	
<b>Art. 25 d.lgs. 231/2001- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio<sup>5 6</sup></b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>

<sup>4</sup> Reato sostituito dall'art. 2 comma 1 lett. e) D.Lgs. n. 7/2016.

<sup>5</sup> Articolo modificato dal **Decreto Anticorruzione** ("Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici")

<sup>6</sup> Rubrica modificata e sostituita dall'art. 5 comma 1, lett. b, n. 1 del D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75.



<p>Corruzione per l'esercizio della funzione <b>(art. 318 c.p.)</b></p> <p>Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione <b>(art. 321 c.p.)</b></p> <p>Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione <b>(art. 322, co. 1 e 3, c.p.)</b></p> <p>Traffico di illecite influenze<sup>7</sup> <b>(art. 346 bis c.p.)</b></p> <p><b>Se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea:</b></p> <p>Peculato <b>(art. 314 comma 1 c.p.)</b></p> <p>Peculato mediante profitto dell'errore altrui <b>(316 c.p.)</b></p> <p>Abuso d'ufficio <b>(art. 323 c.p.)</b></p>	<p>Fino a duecento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>NO</p>
<p>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio <b>(art. 319 c.p.)</b></p> <p>Corruzione in atti giudiziari (se nessuno è ingiustamente condannato alla detenzione) <b>(art. 319-ter, co. 1, c.p.)</b></p> <p>Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio <b>(art. 321 c.p.)</b></p> <p>Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio <b>(art. 322, co. 2 e 4, c.p.)</b></p>	<p>Da duecento a seicento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>Durata "non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni" ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata "non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni" ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> <li>• Applicazione delle medesime sanzioni interdittive ma per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni se l'ente,</li> </ul>

<sup>7</sup> Integra il reato di "traffico di influenze illecite", introdotto dalla Legge 190 del 2012 e riformato dal Decreto Anticorruzione, "chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi"

		<p>prima della sentenza di primo grado, si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e 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.</p>
<p><b>Concussione (art. 317 c.p.)</b></p> <p>Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto <b>(art. 319, 319-bis c.p.)</b></p> <p>Corruzione in atti giudiziari (se taluno è ingiustamente condannato alla detenzione) <b>(art. 319-ter, co. 2, c.p.)</b></p> <p>Induzione indebita a dare o promettere utilità <b>(art. 319-quater c.p.)</b></p> <p>Responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari <b>(art. 321 c.p.)</b></p>	<p>Da trecento a ottocento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>Durata almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<b>Art. 25-bis d.lgs. 231/2001 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
<p>Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate <b>(art. 453 c.p.)</b></p>	<p>Da trecento a ottocento quote</p>	
<p>Alterazione di monete <b>(art. 454 c.p.)</b></p> <p>Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo <b>(art. 460 c.p.)</b></p> <p>Fabbricazione o detenzione di filigrane</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>Per non oltre un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo</li> </ul>

o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata <b>(art. 461 c.p.<sup>8</sup>)</b>		<p>unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete false <b>(art. 455 c.p.)</b>	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453 e 454, ridotte da un terzo alla metà	
Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati <b>(art. 459 c.p.)</b>	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453, 455, 457 e 464, co. 2, c.p., ridotte di un terzo	
Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni industriali <b>(art. 473 c.p.)</b>  Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi <b>(art. 474 c.p.)</b>	Fino a cinquecento quote	

Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede <b>(art. 457 c.p.)</b>  Uso di valori di bollo contraffatti o alterati ricevuti in buona fede <b>(art. 464, co. 2, c.p.)</b>	Fino a duecento quote	NO
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione <b>(art. 464, co. 1, c.p.)</b>	Fino a trecento quote	

**Art. 25-bis.1 d.lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio**

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Turbata libertà dell'industria o del commercio <b>(art. 513 c.p.)</b></p> <p>Frode nell'esercizio del commercio <b>(art. 515 c.p.)</b></p> <p>Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine <b>(art. 516 c.p.)</b></p> <p>Vendita di prodotti industriali con segni mendaci <b>(art. 517 c.p.)</b></p> <p>Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale <b>(art. 517-ter c.p.)</b></p>	Fino a cinquecento quote	NO

<sup>8</sup> Modifiche all'art. 461 c.p. da parte del D.Lgs. 125 /2016 in vigore dal 27.07.16

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari <b>(art. 517quater c.p.)</b>		
Illecita concorrenza con minaccia o violenza <b>(art. 513-bis c.p.)</b> Frodi contro le industrie nazionali <b>(art. 514 c.p.)</b>	Fino a ottocento quote	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<b>Art. 25-ter d.lgs. 231/2001 - Reati societari<sup>9</sup></b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE<sup>10</sup></b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
False comunicazioni sociali <b>(art. 2621 c.c.)</b>	Da duecento a quattrocento quote <b>(co. 1 lett. a)</b>	NO
False comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità <b>(art. 2621-bis c.c.)</b>	Da cento a duecento quote <b>(co. 1 lett. a bis)</b>	
False comunicazioni sociali delle Società quotate <b>(art. 2622 c.c.)</b>	Da quattrocento a seicento quote <b>(co. 1 lett. b)</b>	NO

<sup>9</sup> La Legge 27 maggio 2015 n. 69 che, come già ricordato, sarà in vigore a partire dal 14 giugno 2015, nell'apportare delle modifiche al reato di **false comunicazioni sociali** e alle norme collegate all'interno del codice civile, ha previsto - all'articolo 12 - anche delle "modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari". Il reato di false comunicazioni sociali previsto dall'art. 25ter c. 1 lett.a) del D.Lgs.231/01 **non è più qualificato contravvenzione bensì delitto** e rinvia ora al reato-presupposto contenuto nell'attuale articolo 2621 del codice civile così come sostituito dalla legge 69/2015, che ora punisce, "fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore." E che punisce allo stesso modo tali soggetti "anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi."

<sup>10</sup> - La sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità a seguito del reato-presupposto.

<p>Operazioni in pregiudizio dei creditori <b>(art. 2629 c.c.)</b></p> <p>Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori <b>(art. 2633 c.c.)</b></p> <p>Illecita influenza sull'assemblea <b>(art. 2636 c.c.)</b></p>	<p>Da trecento a seicentossanta quote</p>	
<p>Falso in prospetto <b>(abrogato art. 2623, co. 1, c.c., cfr. ora art. 173-bis T.U.F.)<sup>11</sup></b></p>	<p>Da duecento a duecentossanta quote o da quattrocento a seicentossanta quote a seconda che sia o meno cagionato un danno</p>	
<p>Illegale ripartizione degli utili e delle riserve <b>(art. 2627 c.c.)</b></p>	<p>Da duecento a duecentossanta quote</p>	
<p>Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione se il destinatario delle comunicazioni ha subito un danno <b>(abrogato art. 2624, co. 2, c.c., cfr. ora art. 27, co. 2, d.lgs. 39/2010)</b></p>	<p>Da duecento a duecentossanta quote o da quattrocento a ottocento quote, a seconda che sia cagionato o meno un danno ai destinatari delle comunicazioni</p>	
<p>Impedito controllo che causa danno ai soci <b>(art. 2625, co. 2, c.c.)</b></p> <p>Indebita restituzione dei conferimenti <b>(art. 2626 c.c.)</b></p> <p>Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante <b>(art. 2628 c.c.)</b></p> <p>Formazione fittizia del capitale <b>(art. 2632 c.c.)</b></p>	<p>Da duecento a trecentossanta quote</p>	
<p>Aggiotaggio <b>(art. 2637 c.c.)</b></p> <p>Omessa comunicazione del conflitto di interessi <b>(art. 2629-bis c.c.)</b></p>	<p>Da quattrocento a mille quote</p>	
<p>Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza <b>(art. 2638, co. 1 e 2, c.c.)</b></p>	<p>Da quattrocento a ottocento quote</p>	
<p>False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art.</p>	<p>Da centocinquanta a trecento quote</p>	

<sup>11</sup> Si segnala un difetto di coordinamento tra l'articolo 25-ter del decreto 231 e l'articolo 173-bis del T.U.F.: quest'ultimo nel riformulare il reatopresupposto di falso in prospetto non dà rilievo alla determinazione di un danno patrimoniale in capo ai destinatari del prospetto, a differenza di quanto continua a prevedere l'articolo 25-ter del decreto 231.

54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]		
Istigazione alla corruzione tra privati, limitatamente alla fattispecie attiva <b>(art. 2635-bis, co. 1, c.c.)</b>	Da duecento a quattrocento quote	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
Corruzione tra privati limitatamente alla condotta di corruzione attiva <b>(art. 2635, co. 3, c.c.)</b>	Da quattrocento a seicento quote	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<b>Art. 25-quater d.lgs. 231/2001 - Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione dell'ordine democratico</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione inferiore a 10 anni	Da duecento a settecento quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione non inferiore a 10 anni o con l'ergastolo	Da quattrocento a mille quote	<p>Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.</p>
<b>Art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>

<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili <b>(583-bis c.p.)</b></p>	<p>Da trecento a settecento quote</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, accreditamento (se è un ente privato accreditato) o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<b>Art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
<p>Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo <b>(art. 600-bis, co. 2, c.p.)</b></p> <p>Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche virtuale di ingente quantità <b>(art. 600-ter, co. 3 e 4 c.p.)</b></p> <p>Detenzione di materiale pedopornografico <b>(art. 600-quater c.p.)</b></p> <p>Adescamento di minorenni <b>(Art. 609-undecies c.p.)</b></p>	<p>Da duecento a settecento quote (anche se relativi al materiale pornografico rappresentante immagini di minori o parti di esse)</p>	
<p>Reclutamento o sfruttamento di minore ai fini di prostituzione <b>(art. 600-bis, co. 1, c.p.)</b></p> <p>Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale <b>(art. 600-ter, co. 1 e 2, c.p.)</b></p> <p>Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile <b>(art. 600 quinquies c.p.)</b></p>	<p>Da trecento a ottocento quote</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto)</li> <li>• sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<p>Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù <b>(art. 600 c.p.)</b></p> <p>Tratta di persone <b>(art. 601 c.p.)</b></p> <p>Acquisto e alienazione di schiavi <b>(art. 602 c.p.)</b></p>	<p>Da quattrocento a mille quote</p>	

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ( <b>Art. 603-bis c.p.</b> ) <sup>12</sup>	Da quattrocento a mille quote	
<b>Art. 25-sexies d.lgs. 231/2001 - Abusi di mercato</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
Insider trading ( <b>art. 184 d.lgs. 58/1998</b> ) Manipolazione del mercato ( <b>art. 185 d.lgs. 58/1998</b> )	Da quattrocento a mille quote (ma se i reati hanno procurato all'ente un prodotto o profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto)	NO

<b>Art. 25-septies d.lgs. 231/2001 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ( <b>art. 590, co. 3, c.p.</b> )	Non superiore a duecentocinquanta quote	Per non più di sei mesi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività</li> <li>• sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di contrarre con la P.A.</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co. 2, d.lgs. 81/2008 ( <b>art. 589 c.p.</b> )	Mille quote	Per almeno tre mesi e non più di un anno: <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività</li> <li>• sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di contrarre con la P.A.</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ( <b>art. 589 c.p.</b> )	Da duecentocinquanta a cinquecento quote	

<sup>12</sup> Il 18.10.2016 è stato introdotto il reato di <<Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro>> nel novero delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01.



<b>Art. 25 octies d.lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
<p>Ricettazione (<b>art. 648 c.p.</b>)</p> <p>Riciclaggio (<b>art. 648-bis c.p.</b>)</p> <p>Impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (<b>art. 648-ter c.p.</b>)</p> <p><b>Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.)<sup>13</sup></b></p>	<p>Da duecento a ottocento quote (da quattrocento a mille quote se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per cui è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni)</p>	<p>Per non più di due anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività</li> <li>• sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<b>Art. 25-octies.1 d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021) - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
<p>Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti</p> <p><b>(art. 493-ter c.p.)</b></p>	<p>Da trecento ad ottocento quote</p>	<p>Per non più di due anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività</li> <li>• sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<p>Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti</p> <p><b>(art. 493-quater c.p.)</b></p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	
<p>Frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale</p> <p><b>(art. 640-ter c.p.)</b></p>		
<p>Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti</p>	<p>Fino a cinquecento quote se il delitto è punito con meno di dieci anni di reclusione - Da trecento ad ottocento se il delitto è punito con più di dieci anni di reclusione</p>	
<b>Art. 25-nonies d.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>

<sup>13</sup> Reato inserito dalla **L. 15.12.2014 n. 186**: Art. 648-ter 1 c.p.: *Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni. Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale. La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.*

<p>Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale <b>(art. 171, co. 1, lett. a-bis e co. 3, l. 633/1941)</b></p> <p>Tutela penale del <i>software</i> e delle banche dati <b>(art. 171-bis l. 633/1941)</b></p> <p>Tutela penale delle opere audiovisive <b>(art. 171-ter l. 633/1941)</b></p> <p>Responsabilità penale relativa ai supporti <b>(art. 171-septies l. 633/1941)</b></p> <p>Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato <b>(art. 171-octies l. 633/1941)</b></p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>Per non oltre un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<p><b>Art. 25-decies d.lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</b></p>		
<p><b>REATI-PRESUPPOSTO</b></p>	<p><b>SANZIONI PECUNIARIE</b></p>	<p><b>SANZIONI INTERDITTIVE</b></p>
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria <b>(art. 377-bis c.p.)</b></p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>NO</p>
<p><b>Art. 25-undecies d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dal D.Lgs. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015) - Reati ambientali</b></p>		
<p><b>REATI-PRESUPPOSTO</b></p>	<p><b>SANZIONI PECUNIARIE</b></p>	<p><b>SANZIONI INTERDITTIVE</b></p>
<p>Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette <b>(art. 727-bis c.p.)</b></p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote</p>	<p>NO</p>
<p>Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto <b>(art. 733bis c.p.)</b></p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote</p>	<p>NO</p>
<p>Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali <b>(art. 137 d.lgs. 152/2006)</b></p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote <b>(co. 3, 5, primo periodo, e 13)</b></p>	<p>Per non oltre sei mesi:</p>
	<p>Da duecento a trecento quote <b>(co. 2, 5, secondo periodo, 11)</b></p>	

<p>Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti <b>(art. 452-quaterdecies c.p.)</b></p>	<p>Da trecento a cinquecento quote <b>(co. 1)</b> Da quattrocento a ottocento quote <b>(co. 2)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 260 d.lgs. 152/2006)</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<p>Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti <b>(art. 256 d.lgs. 152/2006)</b></p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote <b>(co. 1, lett. a, e 6, primo periodo)</b> Da centocinquanta a duecentocinquanta quote <b>(co. 1, lett. b, 3 primo periodo e 5)</b> Da duecento a trecento quote <b>(co. 3, secondo periodo).</b> Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.</p>	<p>Nella sola ipotesi del <b>comma 3, secondo periodo</b>, si applicano per non oltre sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<p>Reati in materia di bonifica dei siti <b>(art. 257 d.lgs. 152/2006)</b></p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote <b>(co. 1)</b> Da centocinquanta a duecentocinquanta quote <b>(co. 2)</b></p>	
<p>Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari <b>(art. 258 d.lgs. 152/2006)</b></p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote <b>(co. 4, secondo periodo)</b></p>	NO
<p>Traffico illecito di rifiuti <b>(art. 259 d.lgs. 152/2006)</b></p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote <b>(co. 1)</b></p>	
<p>Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti <b>(art. 260-bis d.lgs. 152/2006)</b></p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote <b>(co. 6 e 7, secondo e-terzo periodo, e 8, primo periodo)</b> Da duecento a trecento quote <b>(co. 8, secondo periodo)</b></p>	NO

<p>Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (<b>I. 150/1992</b>)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote (<b>art. 1, co.1, art.2, co.1 e 2, art. 6, co. 4, art. 3-bis, co.1</b> se è prevista la reclusione non superiore a un anno)</p> <p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (<b>art. 1, co. 2, art. 3-bis, co. 1</b> se è prevista la reclusione non superiore a due anni)</p> <p>Da duecento a trecento quote (<b>art. 3-bis, co. 1</b> se è prevista la reclusione non superiore a tre anni)</p> <p>Da trecento a cinquecento quote (<b>art. 3-bis, co. 1</b> se è prevista la reclusione superiore a tre anni)</p>	<p>NO</p>
<p>Reati in materia di ozono e atmosfera (<b>art. 3, co. 6, I. 549/1993</b>)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote</p>	<p>NO</p>
<p>Inquinamento ambientale (<b>art. 452-bis c.p.)*</b></p>	<p>Da duecentocinquanta a seicento quote (<b>co. 1 lett. a</b>)</p>	<p>Per non più di un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività;</li> <li>• sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;</li> <li>• divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;</li> <li>• esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni o servizi.</li> </ul>
<p>Disastro ambientale (<b>Art. 452-quater c.p.)*</b></p>	<p>Da quattrocento a ottocento quote (<b>co. 1, lett. b</b>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività;</li> <li>• sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;</li> <li>• divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;</li> <li>• esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• divieto di pubblicizzare beni o servizi.</li> </ul>
Delitti colposi contro l'ambiente <b>(art. 452-quinquies c.p.) *</b>	Da duecento a cinquecento quote <b>(co 1 lett c)</b>	
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività <b>(art. 452 sexies c.p.) *<sup>14</sup></b>	Da duecentocinquanta a seicento quote <b>(co. 1 lett. e)</b>	NO
Delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo <b>452-octies c.p.*</b>	Da trecento a mille quote <b>(co.1 lett. d)</b>	
Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera <b>(art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006)</b>	Fino a duecentocinquanta quote	NO
Inquinamento colposo provocato dalle navi <b>(art. 9, co. 1, d.lgs. 202/2007)</b>		
Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque <b>(art. 8, co. 1, e 9, co. 2, d.lgs. 202/2007)</b>	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote	Per non oltre sei mesi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007)</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque <b>(art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007)</b>	Da duecento a trecento quote	
<b>Art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare<sup>1215</sup></b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>

<sup>14</sup> La Legge 22 maggio 2015 n.68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente(G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), la quale, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231. Va rilevato che questa legge è entrata in vigore in data 29 maggio 2015 e che non è previsto un regime transitorio; dunque la commissione dei reati contemplati all'interno di tale provvedimento è già possibile ed è già tale da far scattare - nel caso dei reati-presupposto del 231 - un giudizio per la responsabilità amministrativa dell'impresa.

<sup>15</sup> Articolo modificato dall' art. 30, comma 4, L. 17 ottobre 2017, n. 61.

Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento dei lavoratori ( <b>art. 22, co. 12-bis, d.lgs. 286/1998</b> )	Da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00	NO
Delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (procurato ingresso)	Da quattrocento a mille quote	<p>Per non oltre sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reatipresupposto)</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
Delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (favoreggiamento della permanenza clandestina)	Da cento a duecento quote	<p>Per non oltre sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati presupposto)</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<b>Art. 25-terdecies d.lgs. 231/2001 - Razzismo e xenofobia<sup>16</sup></b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
Razzismo e xenofobia (articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654)	Da duecento ad ottocento quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente od una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire od agevolare la sospensione o revoca</li> </ul>

<sup>16</sup> Articolo inserito dall' art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167

		<p>delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la PA</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<b>Art. 10 l. 146/2006 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale</b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
<p>Associazione per delinquere <b>(art. 416, co. 6, c.p.)</b></p> <p>Associazione di tipo mafioso, anche straniera <b>(art. 416-bis c.p.)</b></p> <p>Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri <b>(art. 291-quater d.P.R. 43/1973)</b></p> <p>Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope <b>(art. 74 d.P.R. 309/1990)</b></p>	Da quattrocento a mille quote	<p>Per non meno di un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati-presupposto)</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<p>Reati in materia di immigrazione clandestina <b>(art. 12, commi 3, 3-bis, 3ter e 5, d.lgs. 286/1998)</b></p>	Da duecento a mille quote	<p>Per non oltre due anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interdizione dall'esercizio dell'attività</li> <li>• sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</li> <li>• divieto di contrattare con la P.A.</li> <li>• esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni e servizi</li> </ul>
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria <b>(art. 377-bis c.p.)</b></p> <p>Favoreggiamento personale <b>(art. 378 c.p.)</b></p>	Fino a cinquecento quote	NO
<b>Art. 25 quaterdecies – Frode in Competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati<sup>17</sup></b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
<p>Reati di cui agli articoli 1, comma 1, lettera a) – Frode in competizioni sportive, e 4 – Esercizio abusivo di attività</p>	Fino a cinquecento quote	<p>Si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.</p>

<sup>17</sup> Articolo inserito dall'articolo 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39

di gioco o di scommessa, della Legge 13 dicembre 1989, n. 401		
<b>Art. 25 quinquiesdecies – Reati Tributari<sup>18</sup></b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 1, per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, e per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1	Fino a cinquecento quote (circostanza aggravante, l'aver realizzato un profitto di rilevante entità)	Sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, e per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, <b>nonché, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo non inferiore a 10 milioni di euro, per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'art. 5, per il delitto di indebita compensazione previsto dall'art. 10-quater.</b>	Da quattrocento fino a cinquecento quote (circostanza aggravante, l'aver realizzato un profitto di rilevante entità)	Sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
<b>Delitto di dichiarazione infedele previsto dall'art. 4 nonché, se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo non inferiore a 10 milioni di euro,</b>	Fino a trecento quote (circostanza aggravante, l'aver realizzato un profitto di rilevante entità)	Sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

<sup>18</sup> Articolo inserito dall'articolo 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157. Per l'applicazione delle presenti disposizioni vedi l'articolo 39, comma 3, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157. Integrato a seguito del D.lgs. 75/2020.



<b>Art. 25 sexiesdecies – Contrabbando<sup>19</sup></b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
Delitto di contrabbando <b>(DPR 23 gennaio 1973, n. 43)</b>	Fino a duecento quote	Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) <ul style="list-style-type: none"> <li>• divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;</li> <li>• esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni o servizi.</li> </ul>
Laddove i diritti di confine dovuti superino i 100 mila euro	Fino a quattrocento quote	Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) <ul style="list-style-type: none"> <li>• divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;</li> <li>• esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni o servizi.</li> </ul>
<b>Art. 25 septiesdecies - Delitti contro il patrimonio culturale<sup>20</sup></b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
Violazioni in materia di alienazione di beni culturali <b>(Art. 518-novies cp)</b>	Da 100 a 400 quote	Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per un periodo non superiore a 2 anni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;</li> <li>• esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni o servizi.</li> </ul>
Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici <b>(Art. 518 duodecies cp)</b>	Da 300 a 700 quote	Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per un periodo non superiore a 2 anni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;</li> <li>• esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi</li> </ul>
Contraffazione di opere d'arte <b>(Art. 518 quaterdecies cp)</b>		

<sup>19</sup> Articolo aggiunto dall'articolo 5, comma 1, lettera d), del D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

<sup>20</sup> Articolo inserito dall'articolo 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 22

		<p>ed eventuale revoca di quelli già concessi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• divieto di pubblicizzare beni o servizi.</li> </ul>
Furto di beni culturali <b>(Art. 518 bis cp)</b>	Da 400 a 900 quote	<p>Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per un periodo non superiore a 2 anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;</li> <li>• esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni o servizi.</li> </ul>
Ricettazione di beni culturali <b>(Art. 518 quater cp)</b>		
Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali <b>(Art. 518 octies cp)</b>		
Appropriazione indebita di beni culturali <b>(Art. 518 ter cp)</b>	Da 200 a 400 quote	<p>Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per un periodo non superiore a 2 anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;</li> <li>• esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;</li> <li>• divieto di pubblicizzare beni o servizi.</li> </ul>
Importazione illecita di beni culturali <b>(Art. 518 decies cp)</b>		
Uscita o esportazione illecite di beni culturali <b>(Art. 518 undecies cp)</b>		
<b>Art. 25 octiesdecies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici<sup>21</sup></b>		
<b>REATI-PRESUPPOSTO</b>	<b>SANZIONI PECUNIARIE</b>	<b>SANZIONI INTERDITTIVE</b>
Riciclaggio di beni culturali <b>(Art. 518-sexies cp)</b>	Da 500 a 1000 quote	Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

<sup>21</sup> Articolo inserito dall'articolo 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 22

<p>Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici <b>(Art. 518 terdecies cp)</b></p>	<p>Da 500 a 1000 quote</p>	<p>Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.</p>
---	----------------------------	--



# PROCEDURE GESTIONALI

PG.006-01

Protocollo per la gestione dei flussi  
informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Pag. 1 di 6

## INDICE

Paragrafo	Titolo
1	Scopo e campo di applicazione
2	Riferimenti
3	Definizioni
4	Responsabilità
5	Modalità operative
6	Disposizioni finali

## MATRICE DELLE REVISIONI

Edizione: 01

N. revisione	Data (gg/mm/aaaa)	Descrizione oggetto della revisione
01	29/01/2024	Prima emissione come parte integrante del MOG 231 ( <b>ALLEGATO II</b> )

Emissione	Verifica	Approvazione
<i>CD: Silvia Adami</i>	<i>RSG: Erica Cantarelli</i>	<i>PRE: Graziano Adami</i>

Revisione:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	29/01/2024	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<h1>PROCEDURE GESTIONALI</h1>	<h2>PG.006-01</h2>
	<h3>Protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</h3>	<p>Pag. 2 di 6</p>

## 1. Scopo e campo di applicazione

Lo scopo della presente procedura è definire quali sono gli strumenti e le modalità per trasmettere i **Flussi Informativi** all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV").

In particolare, la procedura ha lo scopo di istituire i necessari flussi informativi per un completo e rigoroso monitoraggio e controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza relativamente alle tematiche di interesse 231 e alla regolare attuazione del Modello (di seguito anche "MOG"), con la finalità di porre in essere una ragionevole prevenzione delle ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.

CASONE SPA ha istituito, in attuazione del D.lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza cui sono stati attribuiti i poteri e le responsabilità necessarie per lo svolgimento delle attività allo stesso demandate dal decreto in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Il presente Protocollo è applicato a tutto il personale aziendale, al personale presente in regime di somministrazione, al personale dipendente di aziende terze che svolgono attività per periodi continuativi (*esempio*: pulizie, manutenzioni ...), ai membri degli organi sociali, ai fornitori, ai collaboratori, ai consulenti e altri partners commerciali.

## 2. Riferimenti

- D. Lgs. 231/01 e s.m.i.

## 3. Definizioni

- **ODV**: Organismo di Vigilanza preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001, adottato da CASONE SPA
- **Modello di Organizzazione e Gestione o MOG**: si intende il Modello di Organizzazione e Gestione adottato da CASONE SPA ai sensi del D. Lgs. 231/01 e smi.
- **Flussi Informativi**: informazioni fornite all'ODV, aventi ad oggetto fatti inerenti i processi aziendali e di interesse 231, che mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e che comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni e avvenimenti rappresentati, in ottemperanza all'obbligo imposto dall'art. 6, 2 comma lett. d del D.lgs. 231/2021.

Revisione:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	29/01/2024	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

## 4. Responsabilità

La presente procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione e la responsabilità per la sua applicazione è affidata alle funzioni aziendali interessate:

- Organismo di Vigilanza
- tutte le funzioni aziendali
- tutti i dipendenti di qualsiasi inquadramento e collaboratori
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- agenti e rivenditori
- azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

In particolare, i Flussi Informativi possono essere trasmessi da tutte le funzioni aziendali, da coloro che sono direttamente interessati al processo di riferimento, così come da coloro (anche esterni all'organizzazione aziendale) che sono venuti a conoscenza di fatti che potrebbero configurare un illecito o una presumibile violazione del Modello o in generale un fatto di interesse 231.

	<b>Dipendenti</b>	<b>Funzioni Aziendali</b>	<b>Organismo di Vigilanza</b>
<b>4.1 Comunicazione</b>	<b>R<sup>1</sup></b>	<b>R</b>	
<b>4.2 Istruttoria</b>	<b>C<sup>2</sup></b>	<b>C</b>	<b>R</b>
<b>4.3 Trattamento</b>			<b>R</b>
<b>4.4 Conservazione</b>			<b>R</b>

Il compito di verificare la corretta attuazione del Protocollo spetta all'Organismo di Vigilanza. Qualora l'ODV riscontri una violazione del Protocollo, ne darà comunicazione alla funzione interna referente per la 231 e alla Direzione affinché provveda a valutare la possibile irrogazione di sanzioni di carattere disciplinare a carico del trasgressore, e nel pieno rispetto del principio del contraddittorio tra le Parti, tenendo conto delle specificità dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (soggetto apicale, sottoposto all'altrui direzione o collaboratore dell'Ente).

<sup>1</sup> R: Responsabile

<sup>2</sup> C: Collaboratore

Revisione:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	29/01/2024	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

## 5. Modalità operative

### 5.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Di seguito sono elencate le tipologie di flussi informativi che devono essere oggetto di segnalazione da parte di tutti i dipendenti di CASONE SPA, con la periodicità di seguito indicata.

Area e funzione	Flusso informativo periodico	Periodicità
<b>Amministrazione/ HR / Compliance / RSPP</b>	Verbali di ispezioni, visite e accertamenti da parte di organi pubblici di vigilanza ed eventuali sanzioni (GdF, Agenzia delle Entrate, ASL, Comune, ecc.)	Ad evento
<b>Amministrazione</b>	Elenco finanziamenti pubblici chiesti/ottenuti nel periodo e relativi aggiornamenti	Ad evento
<b>Ciclo attivo - amministrazione</b>	Report annuale sulle note di credito emesse, escluse quelle relative a resi merce e con importo imponibile superiore ai 2.000 Euro	Annuale
<b>Ciclo attivo – amministrazione</b>	Eventuali gare d'appalto cui si è partecipato	Ad evento
<b>Ciclo passivo - amministrazione</b>	Fatture di consulenza con importo imponibile superiore ai 25.000 Euro ed escluse le consulenze tecniche e la formazione	Annuale
<b>Ciclo passivo – amministrazione/acquisti</b>	Erogazioni liberali, omaggi e sponsorizzazioni	Annuale
<b>Contenzioso</b>	Provvedimenti e/o 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, di qualsiasi natura	Ad evento
<b>Contenzioso</b>	Accordi transattivi in sede contenziosa con clienti per importi superiori ai 50.000 Euro	Ad evento
<b>Formazione bilancio</b>	Bilancio d'esercizio, nota integrativa e relativi allegati (collegio sindacale, società di revisione, ecc.)	Annuale
<b>Governance</b>	Mutamenti organizzativi sostanziali	Annuale o ad evento
<b>Governance</b>	Modifiche al sistema delle deleghe	Annuale o ad evento
<b>Governance</b>	Operazioni straordinarie e acquisizioni	Annuale
<b>Governance</b>	Emissione e modifiche procedure	Ad evento
<b>HR</b>	Elenco sanzioni disciplinari comminate	Annuale
<b>HR</b>	Elenco lavoratori stranieri e permessi di soggiorno con relative scadenze	Annuale

Revisione:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	29/01/2024	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

Area e funzione	Flusso informativo periodico	Periodicità
HR / Compliance / RSPP	Infortuni occorsi nel periodo	Trimestrale o ad evento
HR/ Compliance/ RSPP	Variazione di nomine/ deleghe in materia di sicurezza intervenute nel periodo (medico, squadre emergenza, RLS, Preposti, RSPP)	Ad evento
HR/ Compliance /RSPP/ Acquisti	Elenco contratti di appalto o affidamento di lavori a soggetti terzi	Annuale
HR / Compliance / RSPP	Piano annuale della formazione in materia di sicurezza / consuntivo formazione erogata	Annuale
Compliance / RSPP	Pianificazione budget costi e investimenti in materia di sicurezza	Annuale
RSPP/ Compliance / HR	Verbale Riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/2008 - Relazione Medico Competente	Annuale
RSPP/Compliance	Aggiornamenti procedure in materia di salute e sicurezza/ valutazione dei rischi/ piano di emergenza	Ad evento
RSPP	Rapporti di audit condotti nel periodo in materia di gestione della sicurezza	Ad evento
Compliance	Atti e verbali di visite, ispezioni e accertamento degli organi di vigilanza in materia di sicurezza	Ad evento
Compliance	Elenco certificazioni e rinnovi	Ad evento
Compliance	Risultanze e report audit di terza parte	Ad evento
Ambiente / Compliance	Verbali Ispezione e verifica da parte degli Organi Accertatori	Ad evento

Su semplice richiesta dell'ODV dovranno infine, essere messi a disposizione dello stesso gli ulteriori documenti e/o informazioni eventualmente da questi richiesti.

In particolare, all'ODV è garantito il potere di:

- accedere ad ogni e possibile documento aziendale rilevante per l'espletamento delle funzioni ad esso demandate;
- disporre che il personale fornisca tempestivamente dati, informazioni e notizie circa l'attuazione del modello organizzativo.

Oltre a quanto sopra, dovranno essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni, ove non rientranti nelle materie da segnalare tramite il sistema Whistleblowing adottato da CASONE SPA.

Revisione:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	29/01/2024	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.



Tipologia di flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di:	Periodicità
Provvedimenti e/o notizie circa fatti penalmente rilevanti 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 Decreto 231/01	Ad evento
Richieste d'assistenza legale inoltrate da Soci, Amministratori, Dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto	Ad evento
Commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231/01	Ad evento
Notizie relative alla commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/01, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello 231, ivi compresi i valori etici e le regole comportamentali.	Ad evento
Notizie relative a procedimenti disciplinari svolti e a eventuali sanzioni irrogate attinenti al Modello (ivi compresi i provvedimenti assunti verso dipendenti) ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.	Ad evento
Anomalie o atipicità riscontrate rispetto ai principi delineati nel Modello (un fatto non rilevante singolarmente considerato potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività od estensione dell'area di accadimento): a) comportamenti significativamente difforni da quelli descritti nel MOG e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento; b) eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, quali esemplificativamente: richiesta e/o erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, decisioni di procedere ad operazioni comportanti modifiche dell'assetto societario, eventuali operazioni da ritenersi "sensibili" ai fini delle fattispecie delittuose di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ecc.	Ad evento

Il canale di comunicazione predisposto per favorire l'inoltro dei Flussi Informativi è il seguente:

- Mediante invio all'attenzione dell'ODV all'indirizzo di posta elettronica: [odv@casone.it](mailto:odv@casone.it)

Ogni informazione, segnalazione e report sono conservati, unitamente ai relativi allegati, a cura dell'ODV in un apposito archivio e sul drive dedicato, in condivisione con la funzione compliance.

## 6. Disposizioni finali

La procedura e le disposizioni individuate nel presente atto potranno essere sottoposti a eventuale revisione, qualora necessario.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente atto, si rimanda a quanto indicato nel Modello di Organizzazione e Gestione di CASONE SPA e alla normativa vigente.

Revisione:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	29/01/2024	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b>PROCEDURE GESTIONALI</b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 1 di 14</b>

INDICE	
Paragrafo	Titolo
1	Introduzione e ambito di applicazione
2	Riferimenti
3	Definizioni
4	Responsabilità
5	Modalità di segnalazione 5.1 Il whistleblowing e il D.Lgs. 24/2023 5.2 I canali interni di segnalazione 5.3 La segnalazione
6	Gestione della segnalazione 6.1 Protocollo e custodia 6.2 Istruttoria/triage 6.3 Indagine di merito/investigazione 6.4 Archiviazione e conservazione
7	Riservatezza
8	Canale esterno di segnalazione, divulgazione pubblica, denuncia all'AG
9	Disposizioni finali

MATRICE DELLE REVISIONI		
<b>Edizione: 01</b>		
N. revisione	Data (gg/mm/aaaa)	Descrizione oggetto della revisione
01	13/12/2023	Prima emissione ( <b>ALLEGATO III del MOG 231</b> )

Emissione	Verifica	Approvazione
<i>CD: Silvia Adami</i>	<i>RSG: Erica Cantarelli</i>	<i>PRE: Graziano Adami</i>

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b>PROCEDURE GESTIONALI</b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 2 di 14</b>

## 1. Introduzione e ambito di applicazione

Il “**Whistleblowing**” è il termine che identifica una segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini e qualunque altra categoria di soggetti.

CASONE SPA, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato un sistema atto a ricevere e gestire segnalazioni di azioni, fatti o situazioni che possano costituire condotta illecite rispetto a:

- Legislazione vigente
- Codice Etico
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01
- TU Sicurezza - D.lgs. 81/08
- Sistema di Gestione Qualità
- Presunte violazioni di normative o di leggi nello svolgimento delle attività lavorative che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, alla Società
- Regolamento UE 679/2016 GDPR

La procedura adottata da CASONE SPA intende:

- garantire la **riservatezza del segnalante** e nello spirito della norma, **tutelare quest'ultimo da possibili ritorsioni**;
- promuovere una **cultura fondata sulla responsabilità e sull'etica**;
- consentire agli Organi Sociali di essere informati su fatti o condotte contrarie ai principi etici adottati, al fine di individuare e gestire possibili carenze nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- fornire ai destinatari le linee guida per effettuare e gestire le segnalazioni in maniera efficace, responsabile e in conformità con la Legge.

Nella presente procedura sono individuati:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, nonché i requisiti che le Segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle Segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una Segnalazione;
- i protocolli attivati per garantire la riservatezza dei dati personali del/della Segnalante e della fattispecie oggetto di Segnalazione;

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b>PROCEDURE GESTIONALI</b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 3 di 14</b>

- i protocolli attivati per garantire la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la Segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- i protocolli attivati per garantire il divieto di ritorsioni e il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto Segnalante;
- il presente protocollo ha, infine, l'obiettivo di garantire che le attività di gestione della Segnalazione siano svolte nel rispetto dei principi di professionalità, trasparenza e correttezza, in conformità a quanto previsto dal DL 24/2023 e più in generale alle Leggi ed ai regolamenti applicabili, nonché nel rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001.

## 2. Riferimenti

- D.lgs. 231/01 e s.m.i.
- D.lgs. 24/2023 a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni
- Regolamento UE 679/2016 (GDPR)
- Delibera ANAC 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterni.

## 3. Definizioni

- **Canale Interno:** si intende lo strumento adottato da CASONE SPA ai sensi dell'art. 4 del Dlgs 24/2023 per consentire l'inoltro di segnalazioni di possibili violazioni di leggi, regolamenti, norme o procedure. Il Canale Interno adottato da CASONE SPA garantisce tramite l'applicazione di strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante e dei relativi dati personali, nonché del contenuto della Segnalazione e dei relativi documenti
- **Facilitatore:** Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Whistleblower o Segnalante:** persone che segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.
- **Persona coinvolta o segnalato:** persona menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Segnalazione;
- **ODV:** Organismo di Vigilanza preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D.lgs. 231/2001, adottato da CASONE SPA.
- **Soggetti Assegnatari:** soggetti a cui possono essere delegate alcune attività connesse

Revisione:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b>PROCEDURE GESTIONALI</b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 4 di 14</b>

all'indagine da svolgere.

- **Modello di Organizzazione e Gestione o MOG:** si intende il Modello di Organizzazione e Gestione adottato da CASONE SPA ai sensi del D.Lgs. 231/01 e smi.
- **Segnalazione:** qualsiasi comunicazione avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni del diritto dell'UE comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico 231 e nel Modello di Organizzazione e Gestione nel suo complesso o comunque che possano arrecare danno, anche all'immagine della Società, riferibili a condotte tenute dai dipendenti, dai membri degli organi sociali e da terzi (partners, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori).
- **Segnalazione anonima:** segnalazione in cui le generalità del mittente non siano esplicitate o rintracciabili;
- **Segnalazione in mala fede:** segnalazione priva di fondamento, fatta esclusivamente allo scopo di danneggiare, o altrimenti arrecare pregiudizio a dipendenti o a membri degli organi sociali;
- **Conflitto di interessi:** si materializza in qualsiasi situazione nella quale il soggetto incaricato di investigare la Segnalazione abbia interessi personali e/o professionali in conflitto con l'imparzialità richiesta per lo svolgimento del compito, tale da non consentire una valutazione oggettiva della Segnalazione. Ogni situazione di Conflitto di interessi deve essere dichiarata ed evitata assegnando le verifiche a Funzioni o soggetti differenti.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

#### 4. Responsabilità

Il presente Protocollo costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione di CASONE SPA.

La responsabilità di applicazione è affidata all'Organismo di Vigilanza espressamente incaricato da CASONE SPA e autorizzato allo svolgimento delle attività ritenute necessarie per l'assolvimento dei compiti attribuiti dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente procedura.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di strutture interne ritenute maggiormente competenti rispetto alla fattispecie oggetto di Segnalazione.

I soggetti che possono effettuare una Segnalazione sono i seguenti:

- tutte le funzioni aziendali
- tutti i dipendenti di qualsiasi inquadramento e collaboratori
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- soggetti esterni che intrattengono rapporti con CASONE SPA: (i cd. stakeholders quali soci,

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b>PROCEDURE GESTIONALI</b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 5 di 14</b>

- clienti, fornitori, agenti, rivenditori, partner, appaltatori, subappaltatori, nonché collaboratori e dipendenti dei soggetti citati
- azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;

In particolare, le Segnalazioni possono essere trasmesse da tutte le funzioni aziendali, da coloro che sono direttamente interessati al processo di riferimento, così come da coloro (anche esterni all'organizzazione aziendale) che sono venuti a conoscenza di fatti che potrebbero configurare un illecito o una presumibile violazione del Modello o in generale un fatto di interesse 231.

Si precisa che le Segnalazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nell'**ambito del contesto lavorativo**.

## 5. Modalità di segnalazione

### 5.1 IL WHISTLEBLOWING E IL D.LGS. 24/2023

Il termine Whistleblowing, di derivazione anglosassone, significa letteralmente “soffiare nel fischiello” e si riferisce a quello strumento legale ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna per garantire un'informazione tempestiva in merito ad eventuali tipologie di rischio, quali frodi ai danni o ad opera dell'organizzazione, negligenze, illeciti, minacce ecc.

L'Italia ha recepito in via definitiva la direttiva europea con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023).

Il decreto specifica all'articolo 1 quali sono gli illeciti rilevanti e da segnalare tramite il canale Whistleblowing:

#### **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali**

**condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, quali commissione di reati presupposto del D.lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231;**

#### **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali**

**atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea**

#### **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b>PROCEDURE GESTIONALI</b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 6 di 14</b>

Viene inoltre specificato che le disposizioni del decreto **non** si applicano:

**alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico o con le figure gerarchicamente sovraordinate;**

**alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali**

**alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.**

Tale provvedimento disciplina, inoltre, la **protezione da condotte ritorsive** dei cosiddetti "whistleblowers".

In particolare, il decreto precisa all'art. 17 quali sono i casi di comportamenti ritorsivi verso chi segnala le irregolarità che sono vietati. Si tratta di:

licenziamento

sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe

mancate promozioni o le retrocessioni di grado

cambiamento di mansioni e di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio  
trasferimento

modifiche nell'orario di lavoro

sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa

note di merito negative o le referenze negative

Coercizione, ostracismo, intimidazione, molestie, discriminazione, e il trattamento sfavorevole

mancato rinnovo, mancata conversione o risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato

danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari

Inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità della persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro

conclusione anticipata o annullamento di contratto di fornitura di beni o servizi

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b>PROCEDURE GESTIONALI</b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 7 di 14</b>

I datori di lavoro interessati sia pubblici che privati sono, pertanto, tenuti a predisporre procedure e canali di comunicazione utili a favorire le segnalazioni interne all'azienda, garantendo la riservatezza dell'autore e dei documenti prodotti.

Allo stesso modo, il soggetto che effettui con **dolo o colpa grave**, Segnalazioni che si rivelano infondate, e finalizzate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a persone processi o alla Società, può essere soggetto a provvedimenti disciplinari, in linea con il CCNL di riferimento, oltre che alle ulteriori azioni normativamente previste.

## 5.2 I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

CASONE SPA, in conformità con “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” emanate dall’ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, **ha istituito i seguenti canali interni dedicati.**

In via generale e privilegiata, le segnalazioni Whistleblowing devono essere redatte in **forma scritta** ed inviate tramite i seguenti canali di comunicazione interni alternativi:

- |   |  |
|---|--|
| <b>1. PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING CASONE SPA</b> | <p><b>Per iscritto tramite la piattaforma online raggiungibile tramite il sito web di CASONE SPA (<a href="http://www.casone.it">www.casone.it</a>).</b></p> <p><b>Tale piattaforma è estranea rispetto ai server aziendali, in quanto è gestita tramite tecnologie cloud ed è dotata di strumenti di crittografia che garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante.</b></p> <p><b>L’accesso alla piattaforma è consentito previa registrazione dell’utente e formale presa visione dell’informativa privacy, della procedura e del flusso specifico.</b></p>   |
| <b>2. SERVIZIO POSTALE</b>                      | <p><b>Per iscritto, a mezzo servizio postale (Spett.le Organismo di Vigilanza - ODV, c/o Studio Legale Avv. Paola Prati, Via Vittorio Veneto n. 5, Reggio Emilia);</b> in tal caso, per poter godere della garanzia di riservatezza la segnalazione deve essere inserita in <b>due buste chiuse</b>: 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 segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una <b>terza busta chiusa</b> che rechi all’esterno la dicitura <b>“riservata ODV”</b></p> |

In alternativa alle due forme scritte di segnalazione sopra indicate, il segnalante può chiedere di esporre oralmente la propria segnalazione (c.d. FORMA ORALE O VERBALE) chiedendo un colloquio personale e riservato con l’Organismo di Vigilanza domiciliato presso lo studio dell’Avv. Paola Prati, Via Vittorio Veneto n. 5, Reggio Emilia (tel. 0522 433742). Tale procedimento prevede la verbalizzazione scritta della segnalazione.

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.



	<b>PROCEDURE GESTIONALI</b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 8 di 14</b>

L'ODV agirà garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di applicazione di specifica sanzione, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'ODV o di altre strutture societarie. La tutela è valida anche per l'eventuale facilitatore che supporta il segnalante e per tutte le persone coinvolte nella segnalazione.

In caso di conflitto di interessi, ovvero in tutte quelle ipotesi in cui il Gestore della segnalazione, ovvero l'ODV, coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione (tale conflitto può, ad. es, sussistere anche rispetto al soggetto esterno, nel caso in cui la gestione della piattaforma sia esternalizzata), la segnalazione potrà essere indirizzata al vertice aziendale, che garantiranno la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Le **segnalazioni anonime**, ove adeguatamente circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo che dovesse essere successivamente identificato, può comunicare ad ANAC di aver subito ritorsioni e può beneficiare della tutela che il decreto Lgs. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive.

La segnalazione anonima è registrata a protocollo riservato e la relativa documentazione è sottoposta a scarto decorsi cinque anni dalla data di ricezione, rendendo così possibile rintracciarla, nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

**Quanto alle segnalazioni effettuate in mala fede, ovvero segnalazioni infondate effettuate con dolo e colpa grave, l'ODV fornirà adeguata risposta, censurando la condotta e informando la Società in ipotesi di accertata malafede, ovvero dolo e/o colpa grave.**

Le tutele del segnalante non sono, infatti, garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile di cui all'art. 16 co. 3 del D. Lgs n. 24/2023 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (**Responsabilità del Segnalante**).

**Non rientrano**, inoltre, nella presente Procedura e conseguentemente non possono godere delle tutele previste dalla Legge, Segnalazioni o informazioni pervenute tramite e-mail ordinaria, PEC, o depositate presso la sede legale o consegnate in modo difforme rispetto a quanto sopra previsto.

### 5.3. LA SEGNALAZIONE

Il Segnalante utilizza, per la propria Segnalazione, i **canali interni** di cui all'articolo precedente. Risulta comunque indispensabile che la Segnalazione presentata dal Segnalante sia adeguatamente **circostanziata**, e **resa con dovizia di particolari**, ovvero riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della violazione.

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b>PROCEDURE GESTIONALI</b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 9 di 14</b>

In particolare, è necessario risultino chiare:

**le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;**

**la descrizione del fatto;**

**le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività)**

**gli eventuali documenti a supporto della segnalazione**

**l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.**

Nel campo di applicazione della presente procedura **non** sono invece ricomprese:

- segnalazioni su **situazioni di carattere personale** aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- segnalazioni **fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito**: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

## 6. Gestione della segnalazione

Una volta ricevuta la Segnalazione secondo il Canale Interno previsto dalla presente procedura, attraverso modalità scritte o verbali, così come descritte nei paragrafi precedenti, la gestione della stessa è articolata nelle seguenti fasi.

### 6.1 PROTOCOLLO E CUSTODIA

La Segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza e riservatezza.

In particolare, in caso di Segnalazione effettuata **tramite la piattaforma**, sarà la piattaforma stessa a gestire la fase di protocollo tramite sistema di crittografia ed emissione di un codice identificativo unico in conformità con la normativa di riferimento.

La chiave di crittografia sarà custodita dall'ODV che potrà utilizzarla solo con il consenso espresso del Segnalante o su ordine dell'Autorità Giudiziaria competente.

Nel caso di **comunicazioni cartacee**, ricevuta la segnalazione l'ODV attribuirà alla Segnalazione un codice univoco, non riconducibile alle generalità del Segnalante e protocollerà la Segnalazione identificando con precisione:

- Giorno e ora di ricezione;
- Oggetto della segnalazione;
- Note;
- Stato della segnalazione (da compilare in ogni stato del processo)

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b><i>PROCEDURE GESTIONALI</i></b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 10 di 14</b>

Al Segnalante è trasmesso **avviso di presa in carico della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione**. La comunicazione viene inviata con lo stesso sistema utilizzato dal Segnalante.

La documentazione dovrà essere raccolta in un fascicolo riservato custodito dall'Organismo di Vigilanza presso il proprio studio.

È onere dell'ODV garantire il necessario livello di riservatezza del Segnalante e gestire tutta la documentazione cartacea/informatica correlata alla Segnalazione pervenuta implementando idonee misure tecniche e organizzative di sicurezza.

In caso sia stato richiesto **un colloquio con l'ODV**, tale avviso contiene la proposta di appuntamento, che in ogni caso dovrà essere fissato entro 30 giorni, e la richiesta di consenso alla verbalizzazione del colloquio stesso.

Il verbale redatto a seguito del colloquio viene sottoposto dall'ODV entro 20 giorni alla persona segnalante che può verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

Tutta la documentazione, ivi inclusi i verbali degli incontri, sarà raccolta in un fascicolo riservato e custodito dall'ODV.

## 6.2 ISTRUTTORIA / TRIAGE

L'ODV, all'atto del ricevimento della Segnalazione, provvederà all'esame preliminare della stessa, mirato ad accertare la sussistenza dei requisiti di cui al D. Lgs n. 24/2023 per poter accordare al Segnalante le tutele da questo previste. A tal fine può chiedere al Segnalante elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

Valutata l'ammissibilità della Segnalazione, archivia la Segnalazione ovvero avvia, con le opportune cautele, la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del Segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività.

L'ODV, nel rispetto della massima riservatezza e dei principi di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

In particolare, l'ODV dovrà valutare:

- la tipologia di illecito rispetto alla normativa in vigore, ai regolamenti applicabili, alle policies e alle procedure adottate dalla Società (i.e. fattispecie di reato presupposto, violazioni privacy, o del Codice Etico o delle procedure di sistema).
- la propria competenza o se assegnare l'istruttoria a uno dei soggetti assegnatari
- l'ammissibilità della Segnalazione
- l'identificazione dell'Organismo Societario competente per la tipologia di Segnalazione (i.e. CdA, Collegio Sindacale, DPO, Datore di Lavoro...)
- la necessità di ulteriori informazioni.

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b>PROCEDURE GESTIONALI</b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 11 di 14</b>

A seguito dell'istruttoria l'ODV redige uno specifico memorandum o un verbale da cui risulti l'esito della fase istruttoria.

### 6.3 INDAGINE DI MERITO / INVESTIGAZIONE

L'indagine di merito (o "Investigazione") è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo in tutte le fasi la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione.

L'indagine di merito ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

L'investigazione potrà essere effettuata dall'ODV, dai soggetti assegnatari, da uffici della Società espressamente incaricati o da specialisti esterni ed indipendenti individuati ed incaricati dall'ODV.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'Investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato predisporrà un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, ove riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'ODV procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne informa il segnalante.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata, l'ODV informa l'Organo competente identificato nel paragrafo precedente (ref. "Istruttoria / Triage") per intraprendere le azioni necessarie, definite di volta in volta in relazione alla specificità della situazione.

A titolo esemplificativo, l'ODV provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al CdA, nel caso la segnalazione riguardi un Amministratore, o al Dirigente dell'Area di appartenenza del dipendente autore della violazione accertata affinché adottati i provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare, purché la competenza, per la gravità dei fatti, non spetti direttamente all'HR. In tal caso, l'ODV trasmetterà riservatamente la segnalazione all'HR.
- a presentare Segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente, se sussistono i presupposti di legge, previa informazione al segnalante;
- ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.
- l'ODV a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa dell'esito o dello stato degli stessi il Segnalante.

L'indagine di merito **dovrà essere completata entro tre (3) mesi dalla data di ricevimento della Segnalazione.**

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b><i>PROCEDURE GESTIONALI</i></b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 12 di 14</b>

All'esito dell'indagine di merito l'OdV rilascia un'informativa al Segnalante dando riscontro dell'indagine. Il riscontro dovrà essere trasmesso al Segnalante utilizzando il medesimo canale di segnalazione impiegato per la Segnalazione ove possibile.

## 6.4 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE

Le Segnalazioni, gli eventuali allegati e tutti i documenti di supporto inerenti alla gestione delle Segnalazioni sono conservati dall'ODV con le modalità che riterrà opportune. L'accesso all'archivio è consentito solo ai membri dell'ODV. Il trattamento dei dati delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni è tutelato ai sensi della legge vigente e delle procedure della privacy aziendale. Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per **5 anni dalla data di chiusura delle attività**, in base a quanto previsto dall'art.14 D.lgs. 24/2023, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

## 7. Riservatezza

Viene garantita riservatezza dell'identità del Segnalante, secondo gli obblighi di cui all'art. 12 commi 2 e ss. del D.lgs. 24/2023 durante tutte le fasi del processo e post archiviazione. L'ODV e tutti i soggetti ritenuti maggiormente competenti nella gestione della Segnalazione, eventualmente incaricati dallo stesso, sono tenuti alla riservatezza dei dati personali e delle circostanze oggetto della Segnalazione. La massima riservatezza è garantita sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando a tal fine criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nella segnalazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione delle Segnalazioni. La gestione delle Segnalazioni ed il relativo trattamenti dei dati ai fini privacy è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge italiana e del Regolamento Europeo 679/2016.

## 8. Canale esterno di segnalazione, divulgazione pubblica, denuncia all'AG

La Segnalazione all'ANAC mediante la piattaforma disponibile sul sito istituzionale dell'Autorità può essere effettuata solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

**non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4. D. Lgs. 24/2023;**

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b><i>PROCEDURE GESTIONALI</i></b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 13 di 14</b>

**la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;**

**la persona 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;**

**la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.**

La stessa Autorità mette a disposizione sul proprio sito web le indicazioni e le modalità da seguire per utilizzare tale canale.

Il Segnalante che effettui divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone beneficia della protezione prevista dal d. Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorrono determinate condizioni:

**la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;**

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

**la persona 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.**

Revisi one:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

	<b><i>PROCEDURE GESTIONALI</i></b>	<b>PG.104-01</b>
	<b>Protocollo per la gestione delle segnalazioni whistleblowing e delle indagini</b>	<b>Pag. 14 di 14</b>

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una Segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal d. Lgs. 24/2023 non è comunque esonerato dall'obbligo – ai sensi del combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti. In ogni caso qualora il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto Lgs. 24/2023 per le ritorsioni subite. Le garanzie di riservatezza e di tutela del segnalante si applicano anche alle segnalazioni effettuate innanzi agli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

### **9. Disposizioni finali**

La procedura e le disposizioni individuate nel presente atto potranno essere sottoposti a eventuale revisione, qualora necessario. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente atto, si rimanda a quanto indicato nel Modello di Organizzazione e Gestione di CASONE SPA, al D. Lgs n. 24/2023, alle indicazioni fornite da ANAC in materia e alla normativa vigente.

Revisione:	Data emissione:	Casone S.p.A. – Via Mainino n. 12 – 43015 Noceto (PR) - Italy
01	13/12/2023	Vietata la riproduzione e/o la distribuzione non autorizzata in forma scritta dalla Direzione Casone S.p.A.

## CODICE ETICO E DI CONDOTTA



<b>1</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
1.1	Ambito di applicazione e destinatari .....	3
1.2	Conseguenze della violazione del Codice Etico .....	3
<b>2</b>	<b>I VALORI DI CASONE SPA</b> .....	<b>3</b>
2.1	Cultura del lavoro .....	4
2.2	Valore della persona e delle risorse umane .....	4
2.3	Sicurezza sul Lavoro .....	4
2.4	Trasparenza, onestà e correttezza .....	5
2.5	Lealtà e fiducia .....	5
2.6	Tutela dell’Ambiente .....	6
2.7	Qualità e miglioramento continuo .....	6
2.8	Legalità .....	6
2.9	Riservatezza .....	7
2.10	Rispetto della proprietà intellettuale .....	7
2.11	Rispetto della concorrenza .....	7
2.12	Tutela del patrimonio aziendale .....	8
<b>3</b>	<b>CODICE DI CONDOTTA</b> .....	<b>8</b>



<b>3.1</b>	<b>Rapporti con i Business Partner</b>	<b>8</b>
3.1.1	<i>Rapporti con i Clienti</i>	9
3.1.2	<i>Attività commerciali illecite – antiriciclaggio</i>	9
3.1.3	<i>Conflitto di interessi</i>	10
3.1.4	<i>Elargizione/accettazione di doni o altre utilità</i>	10
3.1.5	<i>Anticorruzione</i>	11
3.1.6	<i>Concorrenza</i>	11
3.1.7	<i>Gestione del Patrimonio e della Contabilità</i>	12
3.1.8	<i>Rapporto con i fornitori e con i collaboratori</i>	12
<b>3.2</b>	<b>Il rapporto con le Risorse Umane</b>	<b>13</b>
3.2.1	<i>Selezione del personale ed assunzioni</i>	14
3.2.2	<i>Rapporto di lavoro</i>	14
3.2.3	<i>Gestione del personale</i>	15
3.2.4	<i>Tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	15
3.2.5	<i>Informazioni riservate, tutela della privacy</i>	16
3.2.6	<i>La contrattazione e le rappresentanze dei lavoratori</i>	16
3.2.7	<i>Razzismo e xenofobia</i>	16
3.2.8	<i>Discriminazione e molestie</i>	17
<b>3.3</b>	<b>La tutela del patrimonio aziendale</b>	<b>17</b>
3.3.1	<i>Riservatezza delle informazioni</i>	17
3.3.2	<i>Sicurezza informatica</i>	17
3.3.3	<i>Tutela dei beni aziendali</i>	17
<b>3.4</b>	<b>Il rapporto con altri interlocutori</b>	<b>18</b>
3.4.1	<i>Il rapporto con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Garanti e di Vigilanza</i>	18
3.4.2	<i>Correttezza e trasparenza delle informazioni societarie</i>	18
3.4.3	<i>Associazioni, Istituzioni ed Enti di Controllo</i>	19
<b>4</b>	<b>ATTUAZIONE, CONTROLLO E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO</b>	<b>19</b>
<b>4.1</b>	<b>Diffusione e aggiornamento del Codice Etico</b>	<b>19</b>
<b>4.2</b>	<b>Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico</b>	<b>20</b>

## PREMESSA

CASONE SPA, fondata nel 1973 dai Fratelli Adami, produce e commercializza contenitori in plastica multiuso.

Il presente Codice costituisce l'insieme dei valori, dei principi e degli impegni cui si ispira la Società e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato da CASONE SPA (di seguito il "Modello").

## Ambito di applicazione e destinatari

Il Codice Etico si applica:

- agli organi sociali, ai dipendenti e ai collaboratori che, a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale operano in nome e per conto di CASONE SPA;
- a tutti coloro con i quali sono intrattenute relazioni d'affari (clienti, fornitori, consulenti ecc.);

di seguito, collettivamente, i "Destinatari".

## Conseguenze della violazione del Codice Etico

I Destinatari delle norme del Codice sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.

L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ. L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e della contrattazione collettiva applicabile, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico è, inoltre, parte delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori, dai consulenti e dagli altri soggetti in rapporti d'affari con CASONE SPA. In conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto o dell'incarico conferito, ed al risarcimento dei danni derivati.

## I VALORI DI CASONE SPA

I valori orientano la condotta sociale in un mondo sempre più complesso.

Dipendenti qualificati e motivati che si identificano con i valori dell'azienda e operano in modo responsabile sono la base del successo di CASONE SPA. Fiducia, affidabilità e rispetto, costituiscono le basi dei rapporti con gli altri e anche dei rapporti interni all'azienda. L'intera Governance di CASONE SPA ha la responsabilità di rappresentare un modello per l'intero personale in termini di comportamento etico e morale.

## Cultura del lavoro

La Società promuove la passione e l'impegno costante nel lavoro e nell'esercizio delle proprie mansioni, quale stimolo per un ambiente collaborativo ed inclusivo e con l'obiettivo di costruire insieme il futuro dell'azienda.

## Valore della persona e delle risorse umane



Le persone rappresentano per CASONE SPA, il primo patrimonio aziendale ed un valore indispensabile e prezioso per il suo futuro. CASONE SPA tutela e promuove il valore supremo della persona umana che non deve essere discriminata in base all'età, sesso, orientamento sessuale, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali, credenze religiose. Per tale motivo CASONE SPA non tollera alcuna forma di discriminazione, ingiustizia o molestia. Ogni dipendente è apprezzato e rispettato.

Le scelte di organizzazione del lavoro dovranno salvaguardare il valore dei dipendenti e dei collaboratori. Al fine di valorizzare le capacità e le competenze dei propri dipendenti, CASONE SPA adotta criteri di merito e garantisce a tutti pari opportunità. La diversità e l'individualità dei dipendenti, così come prospettive e competenze diverse assicurano la capacità di soddisfare le diverse esigenze dei clienti di CASONE SPA.

## Sicurezza sul Lavoro



CASONE SPA si impegna a promuovere, diffondere e consolidare la cultura della sicurezza sul lavoro, rispettando leggi e regolamenti volti non solo ad evitare i rischi, ma anche a migliorare la sicurezza e la salute dei dipendenti. La protezione del lavoro comprende tutte le misure, i mezzi e i metodi per ridurre al minimo o eliminare i rischi legati al lavoro per la sicurezza e la salute dei dipendenti.

CASONE SPA garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Non sono in alcun modo tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi verso convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

## Trasparenza, onestà e correttezza

Trasparenza, onestà e correttezza sono alla base della reputazione aziendale e parte del patrimonio morale di CASONE SPA, che si impegna ad osservare una condotta corretta e trasparente verso clienti, fornitori e collaboratori. Ogni operazione, transazione e/o attività deve essere lecita, correttamente registrata, autorizzata, documentata, verificabile, coerente e congrua. Solo chi incarna consapevolmente valori come l'onestà, la trasparenza, la correttezza e la neutralità può lavorare in modo etico e morale ed avere successo a lungo termine.

## Lealtà e fiducia



Lealtà e fiducia sono alla base di ogni rapporto interno ed esterno. I dipendenti sono chiamati ad operare con lealtà ed impegno al fine di perseguire l'eccellenza sostanziale, astenendosi dall'assumere decisioni anche potenzialmente in conflitto di interessi con l'Azienda.

I Destinatari del presente Codice devono assicurare che ogni decisione sia presa nell'interesse di CASONE SPA, in linea con i principi di corretta gestione societaria ed imprenditoriale della Società stessa. Essi, quindi, devono

evitare tutte le situazioni in cui si possa manifestare un conflitto di interessi, inteso come sussistenza di rapporti/relazioni con altri Destinatari e/o con soggetti terzi che, per la loro natura (familiare, personale, patrimoniale, finanziaria eccetera), possano incidere sulle mansioni e attività svolte, interferendo o inficiando la capacità di assumere decisioni in modo imparziale ed obiettivo.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Società ed il soggetto in conflitto dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla Società ovvero comprometterne la reputazione.

## Tutela dell'Ambiente



CASONE SPA è sensibile al rispetto dell'ambiente ed alle esigenze di uno sviluppo sostenibile delle sue attività. Sviluppa pertanto un progetto ambizioso, volto a ridurre l'impatto delle proprie attività sull'ambiente, adottando misure volontarie basate sulle migliori prassi aziendali e, oltre a questo, sull'innovazione.

Per questo ha ottenuto nel 2020 la certificazione Plastica Seconda Vita e nel 2023 la certificazione Carbon Footprint di Organizzazione in base allo standard ISO 14064.

Gli interventi realizzati dalla Società sono volti non soltanto a ridurre ed attenuare gli impatti ambientali, ma anche a sviluppare, nelle proprie sfere di attività, dei progetti caratterizzati da un impatto positivo a favore delle popolazioni e del loro

ambiente.

La politica ambientale di CASONE SPA è attenta in particolare a:

- Contenere le emissioni di CO2 tramite la dotazione di un trigeneratore, di un impianto fotovoltaico e l'utilizzo di materiali riciclati per la produzione dei propri prodotti;
- ridurre i rifiuti ed averne una corretta gestione;
- diffondere azioni mirate volte ad ottenere un risparmio energetico;
- riutilizzare materiali di imballaggio come i bancali ...



## Qualità e miglioramento continuo

CASONE SPA ha sempre cercato e cerca tutt'oggi di perseguire soluzioni tecniche innovative che consentano alte performance di prodotto e di servizio per il cliente finale.

## Legalità

CASONE SPA nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della normativa vigente (nazionale ed internazionale), ed esige dai Destinatari del presente Codice, come condizione vincolante e imprescindibile, il rispetto di tale prescrizione, e la tenuta di comportamenti che non pregiudichino l'affidabilità morale e professionale della stessa.

*Documento di proprietà di Casone S.p.A. E' vietata la riproduzione.  
Rev. 01 del 29/01/2024 – Parte integrante del MOG 231*

## Riservatezza e protezione dei dati



CASONE SPA assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Si impegna, inoltre, a tutelare i dati acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito delle attività di gestione, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge in materia di privacy.

È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti nonché degli altri collaboratori della Società in genere. Il trattamento dei dati personali dovrà comunque essere preceduto dal consenso espresso dell'interessato, rilasciato in seguito a specifica informativa ed in applicazione della normativa vigente in materia. Inoltre, i dipendenti, i consulenti e altri collaboratori della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni acquisite nell'espletamento delle attività di propria pertinenza per scopi non connessi con lo stretto esercizio delle stesse.

## Rispetto della proprietà intellettuale

I Destinatari del presente Codice Etico hanno l'obbligo di proteggere le attività immateriali di CASONE SPA e devono anche badare al rispetto e alla valorizzazione della proprietà intellettuale di CASONE SPA e di terzi.

Devono impegnarsi ad esempio a non utilizzare senza autorizzazione brevetti e diritti d'autore ed astenersi dalla copia o dal plagio di marchi, studi, progetti o pubblicazioni altrui.

## Rispetto della concorrenza

CASONE SPA osserva scrupolosamente le norme vigenti in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere e/o dall'incentivare comportamenti che possano integrare forme di concorrenza sleale.

CASONE SPA attribuisce la massima importanza al rispetto delle regole di mercato e rifiuta qualsiasi pratica contraria. I suoi collaboratori sono esortati ad adottare un comportamento irreprensibile nei confronti dei loro concorrenti, clienti, fornitori, subappaltatori, ecc. Sono in particolare proibiti: l'intesa illecita come ad esempio il c.d. "cartello", l'abuso di posizione dominante, gli atti di corruzione, lo scambio di informazioni privilegiate, i prezzi discriminatori, eccessivi o estorsivi, ecc.

È vietata qualsivoglia pratica sleale, come la concertazione con concorrenti, con l'obiettivo di:

- presentare offerte concertate;
- fissare un prezzo d'acquisto o di vendita;
- limitare l'erogazione di servizi, gli investimenti, l'innovazione e l'uso che ne viene fatto;

- ripartire o segmentare mercati, sbocchi o fonti di approvvigionamento, sia per territori, sia per tipo di clientela, o secondo qualsiasi altro criterio;
- eliminare un concorrente, un cliente, un fornitore o un nuovo arrivato dal mercato.

I Destinatari utilizzano esclusivamente i mezzi legali ed etici per la ricerca di informazioni sui suoi concorrenti; a titolo esemplificativo, sono illecite l'intrusione e la dissimulazione d'identità. Non si rendono responsabili di diffamazione, o denigrazione dei concorrenti, e si astengono dal trarre vantaggio da documenti che siano inesatti, falsificati o alterati.

## Tutela del patrimonio aziendale

Il patrimonio della Società deve essere utilizzato esclusivamente a fini professionali, secondo le condizioni e con autorizzazioni legittime.

Ogni collaboratore garantisce, nell'ambito dei mezzi di cui dispone, la protezione e la valorizzazione di questo patrimonio, evita di recarvi pregiudizio e bada che non ne sia fatto un uso fraudolento. Questa regola si applica tanto ai beni materiali (proprietà, locali, attrezzature, forniture, ecc.), quanto ai beni immateriali (brevetti, informazioni, software, marchi, ecc.).

Un collaboratore che noti la presenza di lacune nelle misure di protezione deve avvisarne il suo diretto responsabile e fare la stessa cosa qualora constati un furto o tentativo di furto, pirateria, spionaggio, sabotaggio o deterioramento.

## CODICE DI CONDOTTA

Tutti i destinatari del presente documento sono chiamati a tenere una condotta in linea con i valori, i principi e gli impegni di CASONE SPA.

## Rapporti con i Business Partner

CASONE SPA è particolarmente attenta a sviluppare un rapporto di fiducia con tutti i suoi possibili interlocutori, ovverosia individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è necessario per perseguire la propria missione aziendale, nonché con i collaboratori, i clienti, i fornitori, professionisti e consulenti, appaltatori e sub-appaltatori, i partner in affari, le Istituzioni Pubbliche, il mercato, le organizzazioni politiche, sindacali e sociali (cumulativamente i «Business Partner»), i cui interessi possono essere, direttamente o indirettamente, influenzati dalle attività della Società.

Nello svolgimento delle proprie attività, CASONE SPA si uniforma ai principi di lealtà e correttezza, richiedendo a tutti coloro che operano per suo conto comportamenti onesti, trasparenti e conformi alle leggi in ogni rapporto che essi intrattengono, non tollerando condotte corruttive e/o collusive, né favoritismi non dovuti.

Nella piena consapevolezza della rilevanza dei servizi resi, CASONE SPA assicura la trasparenza della propria azione e dei propri comportamenti.

## Rapporti con i Clienti



La soddisfazione delle richieste dei clienti e l'instaurazione di rapporti costruttivi rappresentano obiettivi fondamentali per CASONE SPA.

La Società vuole essere un partner affidabile e sicuro per i propri clienti, fornendo servizi di ottimo livello e qualità, che rispondano a bisogni effettivi dell'impresa cliente. CASONE SPA si impegna a soddisfare i propri clienti con imparzialità, nel rispetto dei contratti e degli standard prefissati, con elevata professionalità, disponibilità, cortesia e collaborazione, allo scopo di fornire ai medesimi il massimo livello di servizio.

Nell'ambito delle relazioni con i Clienti, i Destinatari del presente documento sono tenuti a:

- sviluppare e mantenere con essi favorevoli e durature relazioni, improntate alla massima soddisfazione reciproca, collaborazione e cortesia;
- rispettare impegni ed obblighi assunti nei loro confronti;
- fornire informazioni accurate, complete, veritiere e tempestive in modo da consentire al cliente una decisione consapevole;
- richiedere ai clienti di attenersi ai principi del presente Codice Etico;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto;

È vietato ai Destinatari il coinvolgimento, a qualsiasi titolo, nella commercializzazione di servizi aventi caratteristiche (per origine, provenienza, qualità, quantità) diverse da quelle dichiarate o pattuite ovvero recanti nomi, marchi o segni distintivi idonei a trarre in inganno il cliente circa qualità, origine e provenienza dei servizi offerti.

## Attività commerciali illecite – antiriciclaggio

Il «riciclaggio» è un processo attraverso cui alcuni soggetti cercano di nascondere i proventi di attività illegali o tentano di far apparire legittime le fonti di risorse finanziarie acquisite illegalmente.

I Destinatari, nell'ambito dei diversi rapporti instaurati con CASONE SPA, non dovranno, in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri partner in relazioni d'affari, CASONE SPA ed i propri dipendenti e/o collaboratori dovranno assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte.

È fatto divieto di ricevere o effettuare pagamenti in denaro, sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecite, o di dubbia provenienza, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro origine.



L'utilizzo di denaro contante è limitato nei termini previsti dalla disciplina vigente in materia di antiriciclaggio.

È vietato mettere in circolazione banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata false o contraffatte.

---

## **Conflitto di interessi**

Il conflitto di interessi rappresenta una situazione nella quale un soggetto persegue un interesse diverso da quello della società per la quale opera o compie attività che possono, comunque, interferire con la sua capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse della stessa, al fine di avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari.

Nella conduzione delle attività i Destinatari dovranno assolutamente evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano essere in conflitto di interesse.

In ipotesi di conflitto di interesse, i Destinatari dovranno astenersi dal partecipare ai compiti ed agli incarichi affidati e informare senza indugio l'ODV o utilizzare il canale whistleblowing.

---

## **Elargizione/accettazione di doni o altre utilità**

Non è ammessa alcuna offerta o elargizione, diretta o indiretta, di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a clienti, fornitori, consulenti esterni ed ai loro dipendenti e collaboratori allo scopo di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri e/o trarre indebito vantaggio, o che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società, ovvero che sia diretta a condizionare il beneficiario e spingerlo a comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, ad obblighi di fedeltà o comunque idonei a falsare la concorrenza (es. promesse di vantaggi economici, favori, raccomandazioni, promesse di offerte di lavoro, viaggi premio di dubbia natura).

In generale, CASONE SPA condanna qualunque comportamento posto in essere dai Destinatari volto a promettere, offrire, pagare o accettare, in via diretta o indiretta denaro o altre utilità allo scopo di ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa.

Atti di mera cortesia commerciale devono essere tracciati ed autorizzati dalla Direzione e sono consentiti purché di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti, o tali da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.

È altresì vietato ai dipendenti di CASONE SPA, ricevere omaggi, doni o qualsiasi altra utilità da fornitori o da chiunque altro produca, venda o promuova beni, merci o servizi, salvo che si tratti di oggetti promozionali di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti ed essere interpretati da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.



- non conclude contratti o accordi con concorrenti al fine di limitare una dinamica e leale concorrenza con e tra questi;
- determina autonomamente i prezzi e le condizioni di vendita dei suoi prodotti e servizi e non vende a prezzi inferiore al loro costo di realizzazione;
- non utilizza le relazioni intercorrenti tra CASONE SPA e i clienti per indurre questi a trattare slealmente i concorrenti.

---

## Gestione del Patrimonio e della Contabilità

La Società si attiene a criteri di correttezza, trasparenza, completezza e verificabilità nella gestione del proprio patrimonio e della contabilità, garantendo il pieno rispetto della normativa vigente in materia.

Tutti i dati riguardanti le transazioni commerciali devono essere tenuti all'insegna della correttezza, trasparenza, e tracciabilità.

I pagamenti si riferiranno esclusivamente alle forniture e/o servizi effettivamente ricevuti. Non è consentita la tenuta di contabilità sussidiarie.

In particolare, per ciò che riguarda il pagamento di commissioni, è richiesta particolare cura nel garantire che il servizio sia stato veramente fornito.

---

## Rapporto con i fornitori e con i collaboratori



La scelta dei fornitori, dei consulenti esterni e degli altri collaboratori (di seguito i "Fornitori") e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive circa competenze, competitività, qualità, correttezza, rispettabilità, reputazione, prezzo e coerenza con i valori di CASONE SPA.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo valore per la Società, alla concessione delle pari opportunità per ogni Fornitore; sono inoltre fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

CASONE SPA, nei rapporti con i Fornitori osserva i seguenti principi:

l'acquisto è rimesso ad un ufficio dedicato;

- CASONE SPA non pratica né approva alcuna forma di "reciprocità" con i fornitori, professionisti e consulenti: i beni/servizi che la Società ricerca, vengono prescelti ed acquistati esclusivamente sulla base del loro valore in termini di prezzo, qualità e competenze tecniche richieste;
- qualsiasi trattativa con un fornitore, professionista o consulente, attuale o potenziale, deve riguardare esclusivamente i beni e i servizi oggetto di negoziazione;

- il personale preposto all'acquisto di beni e servizi, non deve subire alcuna forma di pressione, da parte della controparte, per eventuali controprestazioni, incluse forme di donazione di materiali, prodotti e/o somme di denaro anche in favore di associazioni di carità/solidarietà o simili.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i fornitori, attuali e potenziali, deve svolgersi nel rispetto delle direttive in tema di conflitto di interessi e di gestione degli affari.

I partners, fornitori e subappaltatori attuano gli impegni del Codice Etico nel campo della lotta contro la corruzione, del rispetto dei diritti umani e della salvaguardia ambientale.

In ogni caso, nell'ipotesi che il Fornitore, nello svolgimento della propria attività per la Società, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, CASONE SPA è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

La Società esige dai propri Fornitori di beni e servizi il pieno rispetto dell'etica, della correttezza commerciale e della legalità, con particolare riferimento alle leggi a tutela della proprietà industriale ed intellettuale, della libera concorrenza e del mercato, ed alle leggi di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e criminalità organizzata, così come sancito nel presente Codice Etico.

I Fornitori di CASONE SPA devono assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale dalle leggi vigenti.

In particolare:

- lo sfruttamento del lavoro minorile, l'utilizzo di manodopera irregolare o priva del permesso di soggiorno, il lavoro forzato, gli abusi fisici o psichici o le punizioni corporali sono considerati assolutamente inaccettabili e comporteranno l'interruzione immediata di ogni e qualsivoglia rapporto tra il Fornitore e la Società;
- la retribuzione e i benefit dei lavoratori addetti alla produzione devono essere conformi alle normative locali, alle leggi ed allineati a quanto previsto dalle convenzioni internazionali in materia; le retribuzioni devono corrispondere almeno ai minimi garantiti dalle disposizioni vigenti, ovvero da accordi di contrattazione collettiva, o usi locali e specifici del settore, o consuetudinari, che assicurino un adeguato tenore di vita ai dipendenti e delle loro famiglie;
- ogni forma di discriminazione o molestia sul luogo di lavoro è considerata inaccettabile e comporterà l'interruzione immediata di ogni e qualsivoglia rapporto tra il Fornitore e la Società.

## Il rapporto con le Risorse Umane



CASONE SPA riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il più rilevante fattore di successo di ogni impresa è garantito dal contributo personale delle persone che vi operano, in un ambiente di lealtà e di reciproca fiducia.

CASONE SPA riconosce quali principi imprescindibili: il rispetto per il lavoro, il

contributo professionale e l'impegno di ciascuno, il rispetto delle diverse opinioni, indipendentemente dall'anzianità ed esperienza, e la forza delle idee.

La Società si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione e nel costruire una cultura in cui tutti i dipendenti si sentano accolti ed apprezzati ed abbiano le stesse opportunità.

Ai dipendenti e collaboratori è, di contro, richiesto di impegnarsi e di agire lealmente assicurando le prestazioni dovute e gli impegni assunti nei confronti di CASONE SPA.

Consapevole, inoltre, che la professionalità è un valore che si acquisisce con la pratica e l'esperienza e una formazione specifica, CASONE SPA riconosce il contributo determinante che tale processo riceve dai professionisti con maggiore anzianità lavorativa e promuove il trasferimento delle loro conoscenze e del loro atteggiamento professionale al personale più giovane. CASONE SPA persegue la valorizzazione della professionalità, promuove le aspirazioni dei singoli, le aspettative di apprendimento, di crescita professionale e personale di ciascuno.

---

## **Selezione del personale ed assunzioni**

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, in modo strutturato e chiaramente esplicitato. Al candidato vengono fornite informazioni corrette ed esaustive in merito all'organizzazione e alla posizione per la quale verrà valutato.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La funzione preposta alla selezione, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

---

## **Rapporto di lavoro**

Il rispetto della libertà e della dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori e di tutti i collaboratori di CASONE SPA è uno dei valori fondanti della Società.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Lo sfruttamento del lavoro minorile, l'utilizzo di lavoro forzato, di abusi fisici o psichici o di punizioni corporali sono considerati assolutamente inaccettabili.

È specificamente vietata l'assunzione di personale straniero privo del permesso di soggiorno ovvero con permesso di soggiorno scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, oppure con permesso di soggiorno revocato o annullato.

## Gestione del personale



CASONE SPA evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, offrendo pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, CASONE SPA fornisce quelle forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano, in particolar modo, la conciliazione della gestione dello stato di maternità. L'Azienda applica inoltre la normativa nazionale vigente a tutela della paternità nonché alla cura dei figli e in generale alla conciliazione vita-lavoro.

La Società si impegna al rigoroso rispetto della Normativa vigente ed applicabile in materia di orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria, ferie.

Si impegna altresì a riconoscere ai lavoratori, retribuzioni proporzionate rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato, e comunque in linea con le previsioni della contrattazione collettiva applicabile.

CASONE SPA condanna il ricorso a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative degradanti o potenzialmente pericolose, ritenuti assolutamente inaccettabili.

## Tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro

La Società si impegna non solo a garantire per i dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro conforme alla legislazione vigente, ma anche a diffondere e consolidare una cultura della salute e sicurezza, improntata alla prevenzione dei rischi, al miglioramento continuo, al rispetto delle regole e procedure attive ed all'adozione di comportamenti responsabili. La Società promuove positive relazioni, interazioni e comunicazione per raggiungere il più ampio coinvolgimento dei propri dipendenti e collaboratori, e per garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere. In quest'ottica, ogni dipendente e collaboratore è chiamato a contribuire personalmente al mantenimento della qualità dell'ambiente di lavoro.

La Società, inoltre, esige il corretto rispetto delle leggi e regolamenti vigenti anche nei contratti d'appalto e di prestazioni di opere e servizi, per garantire con azioni preventive, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori delle imprese coinvolte negli ambiti di rispettive competenze e nelle attività di interferenza.

Dal canto suo la Società si impegna a:

- prevenire gli infortuni e le malattie professionali e per questo investe nella realizzazione di ambienti di lavoro sicuri e sostenibili;
- porre in essere attività sicure al fine di proteggere la salute dei propri dipendenti e della comunità che circonda la sua sede, uniformando le proprie strategie operative al rispetto della politica aziendale in materia di sicurezza, salute e ambiente;
- riesaminare periodicamente le prestazioni e l'efficienza dei propri sistemi, per raggiungere gli obiettivi prefissati in materia di sicurezza, salute e ambiente.

---

## **Informazioni riservate, tutela della privacy**

La società si impegna a tutelare i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività al fine di evitare ogni accesso o utilizzo illecito, o anche solo improprio, di tali informazioni, nel rispetto del Regolamento UE n. 679 del 2016 (GDPR).

Le banche dati della Società possono contenere, inoltre, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che non possono essere resi noti all'esterno e infine dati la cui divulgazione potrebbe produrre danni alla Società stessa.

Ciascun destinatario è quindi tenuto a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

Tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai destinatari attraverso le proprie mansioni non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate.

La Società dal canto suo si impegna a proteggere le informazioni e i dati relativi ai propri destinatari e ai terzi, e ad evitare ogni uso improprio degli stessi.

---

## **La contrattazione e le rappresentanze dei lavoratori**

CASONE SPA contribuisce al benessere economico e alla crescita della comunità in cui opera. A tal fine, si uniforma, nello svolgimento delle proprie attività, al rispetto delle comunità locali e nazionali, favorendo il dialogo con le associazioni sindacali o di altra natura.

CASONE SPA impronta i propri rapporti con partiti politici o loro rappresentanti o candidati al più rigoroso rispetto della normativa vigente e delle direttive aziendali. Non promuove né intrattiene alcun genere di rapporto con organizzazioni, associazioni o movimenti che perseguano, direttamente o indirettamente, finalità penalmente illecite o, comunque, vietate dalla legge.

---

## **Razzismo e xenofobia**

CASONE SPA ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, l'istigazione a commettere o la commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, l'istigazione a commettere o la commissione di violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche quando tali comportamenti si manifestino con la negazione, la minimizzazione in modo grave o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti razzisti e xenofobi, così come sopra individuati, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

---

## Discriminazione e molestie

CASONE SPA non tollera alcuna condotta discriminatoria, né alcuna forma di molestia e/o di offesa personale o sessuale. Si impegna, dunque, a fornire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di discriminazione e di molestia relativa alla razza, al sesso, alla religione, alla nazionalità, all'età, all'orientamento sessuale, all'invalidità o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro. Sul luogo di lavoro è tassativamente vietata qualsiasi condotta illegale o qualsivoglia forma di abuso, minaccia o aggressione a persone o beni aziendali.



Il personale è tenuto a riferire in merito a comportamenti di tale natura e, comunque, ad ogni presunta violazione di norme, direttive o procedure, al proprio responsabile, il quale riferirà, con le opportune garanzie di riservatezza, alla funzione Risorse Umane e all'Organismo di Vigilanza, che, effettuate le necessarie verifiche e valutazioni, svolgerà una funzione consultiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione, fornendo un parere sui provvedimenti da adottare.

---

## La tutela del patrimonio aziendale

---

### Riservatezza delle informazioni

Tutte le informazioni disponibili in azienda e relative ai clienti sono considerate riservate e confidenziali.

CASONE SPA assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare e sfruttare dati, informazioni o contenuti riservati salvo in caso di espressa e consapevole autorizzazione.

---

### Sicurezza informatica

CASONE SPA e le sue risorse sono impegnati a costruire e proteggere i propri sistemi informativi e il patrimonio di dati e informazioni in esso contenuti anche dai rischi di cyber sicurezza.

In un contesto in cui i rischi di cybersecurity sono in continua evoluzione, la Società investe risorse ed energie per mitigare i rischi sia interni che esterni, si impegna a garantire la continuità operativa dei suoi sistemi e delle soluzioni informatiche che realizza per i suoi clienti.

---

### Tutela dei beni aziendali

I sistemi aziendali sono pensati e concessi in uso affinché l'attività lavorativa sia svolta in modo efficace, efficiente e in modo corretto. I beni aziendali concessi ai dipendenti sono di proprietà di CASONE SPA.



Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti corretti e responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

## **Il rapporto con altri interlocutori**

### **Il rapporto con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Garanti e di Vigilanza**

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità Garanti e di Vigilanza, i soggetti coinvolti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza e correttezza al fine di instaurare un rapporto di massima professionalità e collaborazione.

Nei confronti degli esponenti della Pubblica Amministrazione e di Autorità Garanti e di Vigilanza vale quanto segue:

- non sono ammesse pratiche di corruzione, attiva o passiva, o comportamenti collusivi di qualsiasi natura ed in qualsiasi forma nell'ambito dei rapporti con tali esponenti:
  - per la richiesta e gestione di autorizzazioni, permessi e/o concessioni per la realizzazione di attività aziendali;
  - in occasione di attività di accertamento ed ispezione; o durante attività di rendicontazione di qualsiasi natura; o nella conclusione di qualsiasi transazione commerciale.
- non è consentito offrire denaro o utilità di qualsiasi tipo o compiere atti di cortesia commerciale in favore di esponenti della Pubblica Amministrazione italiana e straniera (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni/utilità rappresenta una prassi diffusa), o loro parenti, salvo che si tratti di utilità di modico valore ed elargite nel rispetto delle procedure aziendali, e sempre che comunque non possano essere in alcun modo interpretate quale strumento per influenzarli nell'espletamento dei loro doveri (sia affinché agiscano in un dato senso od omettano di agire), per ricevere favori illegittimi e/o per trarne indebito vantaggio.

I rapporti con le Autorità Giudiziarie e gli organi di Polizia Giudiziaria, di ogni ordine e grado, dovranno essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione; a tal proposito, i Destinatari – soprattutto qualora vengano coinvolti in procedimenti giudiziari- dovranno astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia. Analogamente, i Destinatari dovranno astenersi da qualsivoglia pressione o minaccia, anche mediante l'utilizzo di violenza fisica, nonché da qualsivoglia offerta di denaro o altra utilità, al fine di indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni false avanti un'Autorità Giudiziaria.

### **Correttezza e trasparenza delle informazioni societarie**

Nella predisposizione e nel procedimento di approvazione del bilancio d'esercizio, delle situazioni economiche e finanziarie intermedie nonché nella formazione e nella diffusione delle comunicazioni sociali in genere, gli

organi sociali e le funzioni aziendali coinvolte assicurano il rispetto delle disposizioni legislative, statutarie e regolamentari nonché la documentazione e corretta imputazione degli atti e delle decisioni assunte.

Analoga condotta è tenuta dagli organi sociali e dagli altri soggetti coinvolti in relazione alle attività contabili e nei confronti dei soggetti tenuti a rendere – per volontà di legge o in virtù di una decisione di CASONE SPA – pareri, relazioni, stime o altri giudizi in ordine a documenti, atti od operazioni inerenti alla Società stessa.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione e documentazione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

---

## **Associazioni, Istituzioni ed Enti di Controllo**

I rapporti con le Istituzioni pubbliche, nazionali, comunitarie e/o internazionali, nonché con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni, di Pubbliche Istituzioni, di Autorità di Vigilanza e/o di altre Autorità Amministrative Indipendenti, devono improntarsi al più rigoroso rispetto delle disposizioni legislative vigenti; tali rapporti sono rimessi esclusivamente ai soggetti a ciò autorizzati in base alle correnti deleghe e procure conferite dal Consiglio di Amministrazione di CASONE SPA.

La Società si impegna ad instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, nazionale e locale e a rappresentare i propri interessi e le proprie posizioni in modo trasparente, rigoroso e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

## **ATTUAZIONE, CONTROLLO E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO**

### **Diffusione e aggiornamento del Codice Etico**

CASONE SPA si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo ai Destinatari mediante apposite efficaci ed adeguate attività di informazione e comunicazione.

Si precisa in particolare che il presente Codice è approvato dal Consiglio di Amministrazione di CASONE SPA ed è pubblicato sul sito web della Società.

La Società si impegna inoltre all'aggiornamento dei contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento, dell'ambiente o dell'organizzazione aziendale lo rendessero opportuno e necessario.

## Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico

CASONE SPA individua nell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (detto anche "ODV") ed in coerenza con quanto previsto nel Modello di cui la Società si è dotata, l'organo preposto al monitoraggio del presente Codice Etico.

Tale organo ha il compito di:

- monitorare le iniziative relative alla conoscenza e comprensione del Codice;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Codice, verificando la coerenza tra i comportamenti concretamente tenuti dai singoli ed i principi, le norme e gli standard generali di comportamento previsti dal documento;
- suggerire eventuali modifiche, aggiornamenti ed integrazioni per la revisione del Codice, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice;
- formulare proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione del Codice Etico.

Per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle linee guida di cui al presente documento, il personale della Società potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

La violazione o il sospetto di violazione del Codice Etico potranno essere segnalati all'Organismo di Vigilanza in conformità alle procedure aziendali.

*Ringraziamo tutti i nostri Partners Commerciali per attenersi ai principi espressi in questo documento, principi che guidano il nostro modo di fare impresa basato sull'impegno a stabilire relazioni commerciali sostenibili, etiche e responsabili.*



*Il nostro intento è quello di fare impresa mantenendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo, trasparente e sicuro, per portare avanti i valori fondanti della nostra azienda che hanno creato le basi per un solido successo.*

**CdA**

**Casone S.p.A.**

## **ALLEGATO VI**

# **Modello di organizzazione e di gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

## **Sistema disciplinare**

## **DISCIPLINA GENERALE**

- Art. 1 – Scopo e principi*
- Art. 2 – I comportamenti sanzionabili*
- Art. 3 – Soggetti destinatari*
- Art. 4 - Potere di iniziativa dell'azione disciplinare*
- Art. 5 – Le sanzioni irrogabili*
- Art. 6 - Criteri di commisurazione delle sanzioni*

## **I LIVELLO: DIPENDENTI**

- Art. 7 – Fonti della responsabilità*
- Art. 8 – Condotte sanzionabili*
- Art. 9 – Sanzioni*

## **II LIVELLO: DIRIGENTI E/O RESPONSABILI DI FUNZIONE**

- Art. 10 – Condotte sanzionabili*
- Art. 11 - Sanzioni*

## **III LIVELLO: SOGGETTI CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE, I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, DEL COLLEGIO SINDACALE E/O I REVISORI LEGALI**

- Art. 12 - Violazione da parte di un Amministratore Delegato/Consigliere*

## **IV LIVELLO: SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI**

- Art. 13 - Violazioni da parte di soggetti Terzi*

## **PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

- Art. 14 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti*
- Art. 15 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Responsabili di Funzione o Dirigenti*
- Art. 16 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e dei componenti del Collegio sindacale o dell'Organismo di Vigilanza.*
- Art. 17 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti di soggetti terzi, quali consulenti, collaboratori, agenti, procuratori.*
- Art. 18 – Comunicazione e Pubblicità del presente sistema sanzionatorio*
- Art. 19 – Verbalizzazione dell'attività disciplinare*

## **DISCIPLINA GENERALE**

### **Art. 1 – Scopo e principi**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la sola violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello, pertanto essa verrà attuata indipendentemente dall'avvio, svolgimento o esito di un processo penale eventualmente promosso dall'Autorità giudiziaria competente.

Il 7 ottobre 2019 l'Unione Europea ha adottato la Direttiva sulla "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie", direttiva che l'Italia ha recepito in via definitiva con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023), con la conseguenza che l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserito dall'articolo 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, verrà abrogato dall'articolo 23, comma 1, lettera a) del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, come disposto dall'articolo 24, comma 1, del medesimo D.lgs. 24/2023.

A tal fine la **CASONE SPA** si è dotata di un apposito sistema disciplinare nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, che tiene conto di quanto indicato dal D.lgs. n. 24/2023.

Il presente Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra soggetti apicali (amministratori, consiglieri, dirigenti e/o responsabili di funzione), lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società. L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare tiene, infatti, conto anche dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Le previsioni contenute nel presente Sistema Disciplinare non precludono la facoltà di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti interni aziendali.

## **Art. 2 – I comportamenti sanzionabili**

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

A tal proposito, è doveroso sottolineare la valenza disciplinare di tali documenti e ricordare, mediante una comunicazione formale, la distribuzione, la sottoscrizione, nonché la pubblicazione del presente documento, che essi sono vincolanti per tutti i destinatari del sistema disciplinare, prevedendo altresì l'esposizione degli stessi documenti "mediante affissione in luogo accessibile a tutti" così come previsto dall'art. 7, co. 1, L. 300/1970.

Nel rispetto del principio di predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, sancito dall'art. 7, co. 1, dello "Statuto dei Lavoratori", questo documento ha lo scopo di specificare per ogni destinatario del presente sistema disciplinare le sanzioni previste, in modo da ridurre, per quanto possibile, la discrezionalità del datore di lavoro nell'individuazione del

comportamento sanzionabile, e nella scelta della sanzione, creando quindi le condizioni adeguate per rendere lo stesso Modello Organizzativo efficace ai fini della prevenzione dei reati.

Nel rispetto poi del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di tassatività della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili "classi" di violazioni:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate quali "strumentali" o "di supporto" nelle Parti Speciali del Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili" indicate nelle Parti Speciali del Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- mancata documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità dell'attività;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello Organizzativo;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio in relazione ai processi interessati dal Modello Organizzativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure aziendali, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Si precisa, inoltre, che ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Sono pertanto sanzionabili tutti quei comportamenti in violazione del cd. "Testo Unico sulla Sicurezza", e delle disposizioni interne adottate dalla Società in applicazione dello stesso.

### **Art. 3 – Soggetti destinatari**

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- Dipendenti: si intendono tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (operai, impiegati) o dal livello.
- Soggetti in posizione apicale: si intendono tutti coloro che rappresentano l'azienda quali gli Amministratori della Società, i Consiglieri, i Dirigenti e/o i Responsabili di Funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale.
- Componenti dell'Organismo di Vigilanza, del Collegio Sindacale e/o i revisori legali
- Soggetti Terzi: tutti i soggetti (consulenti, professionisti, collaboratori, agenti, procuratori, etc.) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

#### **Art. 4 – Potere di iniziativa dell'azione disciplinare**

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è l'Amministratore Delegato, a cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri dell'Amministratore Delegato, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e dell'Amministratore Delegato, con la partecipazione delle funzioni di volta in volta interessate.

#### **Art. 5 – Le Sanzioni irrogabili**

Nel presente paragrafo sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni previste al precedente paragrafo.

Il presente Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dal **Contratto Collettivo Nazionale applicabile**, ma le riprende al fine di condannare e sanzionare i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole e ai principi stabiliti nel Modello Organizzativo sono, in ordine crescente di gravità, quelle previste dal CCNL:

- 1.** Conservative del rapporto di lavoro:
  - a) richiamo verbale;
  - b) richiamo scritto;
- 2.** multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione
- 3.** Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- 4.** Risolutive del rapporto di lavoro:
  - licenziamento per giusta causa.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere preventivamente sollevata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non è trascorso il termine minimo a difesa dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso del quale il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce, o conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere



applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

#### **Art. 6 - Criteri di commisurazione delle sanzioni**

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- tipologia dell'illecito compiuto;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della condotta;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla Società.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

### **I LIVELLO: DIPENDENTI**

#### **Art. 7 – Fonti della responsabilità**

La società sanziona la violazione e/o l'inadempimento delle previsioni contenute nel modello di organizzazione e gestione da parte dei propri dipendenti.

#### **Art. 8 – Condotte sanzionabili**

Qualunque violazione e/o inadempimento del modello di organizzazione e gestione è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili come sopra indicato, in quanto ciò costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro subordinato e quindi illecito disciplinare.

È rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente a irrogare le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti, la valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento commessi, e la conseguente adozione delle sanzioni nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative nazionali e aziendali applicabili allo specifico rapporto di lavoro.

#### **Art. 9 – Sanzioni**

In applicazione dei criteri di **correlazione tra gravità delle infrazioni commesse e i provvedimenti disciplinari contenuti nel vigente CCNL applicato in azienda**, e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, sono previste le seguenti sanzioni:

##### ➤ **Richiamo verbale**

La sanzione del **richiamo verbale** si applica nei riguardi del dipendente che sia responsabile di una **lieve inosservanza** delle disposizioni e delle procedure interne previste dal Modello di Organizzazione e Gestione di APKAPPA srl (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, intendendosi per "**lieve inosservanza**" una condotta che, non essendo caratterizzata da dolo o colpa grave, non abbia generato rischi di sanzioni o danni alla Società.

##### ➤ **Ammonizione scritta**

Incorre, invece, nel provvedimento del **rimprovero scritto** il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, e che pertanto sia responsabile di una ripetuta mancata osservanza, per negligenza, delle disposizioni impartite dalla Società. In particolare, deve intendersi per "**inosservanza colposa**" la condotta, non caratterizzata da dolo, che abbia generato potenziali rischi per la Società.

##### ➤ **Multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione**

Sanzione nei riguardi del dipendente che violi più volte e reiteratamente le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, tra cui la violazione reiterata dell'obbligo di segnalare all'OdV lievi irregolarità, esponendo l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo, ovvero nei confronti del dipendente che "effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate", dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata. Trattasi quindi della ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione da parte dell'ODV.

➤ **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni**

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia violato le procedure interne previste dal presente Modello o che abbia adottato, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché abbia compiuto atti contrari all'interesse della Società, arrecando danno alla Società o esponendola a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

Ad integrazione dell'esemplificazione contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si precisa che sarà irrogata la sospensione al lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi.

Tale sanzione potrà essere comminata in presenza di un precedente richiamo scritto per la stessa violazione o nel caso in cui si tratti di una violazione compiuta da un Preposto che non ha vigilato nell'osservanza delle procedure aziendali, consentendo così una non conformità tale da poter potenzialmente determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001.

➤ **Licenziamento**

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia adottato nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ovvero posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una notevole violazione dolosa di leggi e regolamenti, ovvero il compimento di "atti tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via temporanea, avendo fatto venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Ad integrazione dell'esemplificazione contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si precisa che può essere intimato il licenziamento al lavoratore che:

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;
- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

In generale, non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che sia trascorso il termine a difesa definito dal CCNL di categoria dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La contestazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specifica descrizione dell'infrazione commessa.

## **II LIVELLO: DIRIGENTI E/O RESPONSABILI DI FUNZIONE**

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

### **Art. 10 – Condotte sanzionabili**

Qualunque violazione e/o inadempimento del modello di organizzazione e gestione, a seconda della sua gravità o della sua reiterazione, può comportare l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento a carico del dirigente responsabile.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento posti in essere e circa la gravità della loro reiterazione è rimessa alla valutazione dell'organo a ciò preposto.

### **Art. 11 – Sanzioni**

In caso di violazione, da parte dei Dirigenti e/o Responsabili di Funzione, delle regole che compongono il Modello Organizzativo e quindi in caso di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili, previo accertamento del fatto da parte dell'OdV, le seguenti sanzioni (mutuate, così come

consentito dal CCNL in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

1. Conservative del rapporto di lavoro:
  - a) richiamo verbale;
  - b) richiamo scritto;
  - c) multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione;
2. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
3. Risolutive del rapporto di lavoro:
  - licenziamento per giusta causa.

In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Responsabile incorre nel richiamo scritto, con invito all'osservanza del Modello quale condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, il Dirigente e/o il Responsabile incorre nella multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo (ad esempio, mancata osservanza delle procedure prescritte, omissione di informazioni prescritte all'OdV, mancata osservanza dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza ecc.);
- in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi";
- in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza - e in generale delle misure a tutela dell'identità di chi segnala condotte illecite in violazione del Modello Organizzativo in conformità alle procedure aziendali - e del divieto di condotte ritorsive, discriminatorie e in generale tese ad ostacolare chi segnala condotte illecite in violazione del Modello 231 in conformità alle procedure aziendali, il Dirigente e/o il Responsabile incorre nella sospensione prevista dal contratto collettivo;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello Organizzativo tale da configurare un notevole inadempimento (che possa poter anche ledere il rapporto fiduciario sotteso al rapporto di lavoro), il dipendente incorre nel provvedimento del licenziamento.

L'applicazione della specifica misura disciplinare sarà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni sopra esposti e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni richiesto dalla legge.

Al Responsabile potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

### **III LIVELLO: SOGGETTI CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE, I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, DEL COLLEGIO SINDACALE E/O I REVISORI LEGALI**

Nei casi in cui la violazione riguardi un Amministratore, un Sindaco o un Revisore, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione stesso, nelle

persone del Presidente e dell'Amministratore Delegato, così come al Collegio Sindacale, nella persona del Presidente del Collegio Sindacale, mediante relazione scritta.

#### **Art. 12 - Violazione da parte di un Amministratore Delegato/Consigliere**

Gli amministratori delegati e/o i consiglieri del CdA, in quanto tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel modello di organizzazione e gestione ed al controllo sull'applicazione da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono, altresì, per le violazioni e/o gli inadempimenti del modello di organizzazione commessi da persone a loro sottoposte, allorquando le violazioni e/o gli inadempimenti non si sarebbero verificati se essi avessero esercitato i propri poteri.

L'Organismo di Vigilanza, rilevata la violazione e/o l'inadempimento, ha facoltà di sollecitare – ove possibile – una condotta riparatoria da parte del trasgressore; ove tale condotta venga posta tempestivamente in essere e sia idonea ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di ammonire semplicemente il trasgressore.

In presenza di un fatto grave e/o reiterato, ovvero in presenza di un'omissione di intervento a seguito di richiesta di condotta riparatoria, ovvero in caso di condotta riparatoria inadeguata ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo di Vigilanza attiva il procedimento disciplinare.

Qualora l'Odv, nell'espletamento dell'attività di vigilanza, ravvisi la sussistenza di violazioni e/o inadempimenti del modello di organizzazione e gestione poste in essere dagli amministratori, provvede ad avvisare per iscritto e senza indugio l'intero consiglio di amministrazione e i soci.

La comunicazione avviene mediante notifica del verbale dell'Organismo di Vigilanza contenente la censura agli organi suddetti. Il verbale deve altresì essere notificato al trasgressore.

L'Organismo di Vigilanza e il consiglio di amministrazione (con esclusione del presunto trasgressore), a mezzo dei rispettivi strumenti deliberativi, comunicano le proprie valutazioni all'assemblea dei soci, all'uopo convocata secondo le forme di legge.

L'assemblea dei soci, preso atto delle violazioni poste in essere dagli amministratori, può disporre la revoca dalla carica e/o esperire nei loro confronti l'azione di responsabilità nei casi in cui la violazione del modello costituisca altresì la violazione della legge o dello statuto e con le modalità previste dal c.c.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'organo amministrativo che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello Organizzativo e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

Sono infatti suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti degli amministratori, consiglieri, dei componenti dell'OdV e dei componenti del collegio sindacale e/o dei revisori:

- In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, l'amministratore, il consigliere (il componente dell'OdV o il sindaco) incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso;
- In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, l'amministratore, il consigliere o il componente dell'ODV o del Collegio Sindacale, o il Revisore, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., l'amministratore, il consigliere (o il componente dell'OdV o il sindaco) incorre nella multa per una somma da determinarsi (da parte del CdA) nel momento dell'irrogazione della sanzione;
- in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi, ovvero in caso di violazione, da parte di tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, dell'obbligo di riservatezza - e in generale delle misure a tutela dell'identità di chi segnala condotte illecite in violazione del Modello Organizzativo in conformità alle procedure aziendali - e del divieto di condotte ritorsive, discriminatorie e in generale tese ad ostacolare chi segnala condotte illecite in violazione del Modello 231 in conformità alle procedure aziendali, l'amministratore, il consigliere (o il componente dell'OdV o il sindaco o il revisore) incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi (da parte del C.d.A.) nel momento dell'irrogazione della sanzione.

#### **IV LIVELLO: SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI**

##### **Art. 13 - Violazioni da parte di soggetti Terzi**

Qualsiasi comportamento posto in essere (es. da consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed i Terzi in generale che intrattengono rapporti con la Società) in contrasto con le regole che compongono il Modello Organizzativo poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, determina, come previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello Organizzativo, in tutti i suoi elementi, verranno accertati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che ha richiesto l'intervento del soggetto Terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Responsabile del Personale e, nei casi ritenuti più gravi, all'intero CdA.

La Società si riserva comunque il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

Sono inoltre suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dei Terzi:

- In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Terzo incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello.
- In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, il Terzo che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., sarà soggetto all'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista mediante apposita clausola contenuta nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali;
- In caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il Terzo incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi (da parte del CdA) nel momento dell'irrogazione della sanzione.

Nell'ambito dei rapporti con i soggetti Terzi, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello e dei principi etico comportamentali adottati dalla Società, l'applicazione delle misure sopra indicate.

## **IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel precedente capitolo.

Il procedimento di contestazione ha inizio dal momento in cui gli organi aziendali di volta in volta competenti, di seguito indicati, vengano a conoscenza di una violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli necessari.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione alla funzione Compliance e all'Amministratore Delegato ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto al Modello Organizzativo.

Nel caso in cui la Società venga a conoscenza di una violazione del Modello, l'Amministratore Delegato e/o la funzione compliance informa l'OdV e attiva il procedimento disciplinare nei confronti di chi viola il Modello.

Si segnala, al riguardo, che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di condotte illecite può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi



dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

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

#### **Art. 14 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente della Società, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori"), nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'OdV trasmette alla funzione compliance e/o all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi identificativi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

La Società, venuta a conoscenza di una violazione del Modello, tramite l'Amministratore Delegato, contesta tempestivamente al dipendente interessato la violazione constatata, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

La contestazione è sottoscritta dall'Amministratore Delegato.

A seguito delle eventuali deduzioni e/o giustificazioni del dipendente interessato, la Società si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi dieci giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del responsabile dell'area Risorse Umane non oltre venti giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

L'Amministratore Delegato cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva.

L'OdV, che viene informato dall'Amministratore Delegato sia delle deduzioni e/o delle giustificazioni del dipendente, sia delle conclusioni del procedimento disciplinare, verifica, nel caso di applicazione della sanzione, la loro esecuzione.

#### **Art. 15 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Responsabili di Funzione o Dirigenti**

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di una funzione delegata, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette alla funzione compliance e all'Amministratore Delegato, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi identificativi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura dell'Amministratore Delegato che si occupa dell'effettiva irrogazione della sanzione unitamente nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

#### **Art. 16 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e dei componenti del Collegio sindacale o dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed eventualmente al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà riunirsi senza indugio con un ordine del giorno che preveda la discussione del caso.

Il Consiglio di Amministrazione deve, inoltre, comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il procedimento sopra descritto si applica anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o del Revisore contabile, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la relativa sanzione, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei soci per deliberare le conseguenti misure.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea dei soci vengono comunicate per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV.

**Art. 17 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti di soggetti terzi, quali consulenti, collaboratori, agenti, procuratori.**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto Terzo, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi identificativi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Nel minor tempo possibile dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Amministratore Delegato anche attraverso la funzione acquisti, invia quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile. Copia di tale informativa viene trasmessa successivamente anche al Responsabile dell'area in cui opera il soggetto terzo.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per scritto all'interessato a cura della funzione Acquisti, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

**Art. 18 – Comunicazione e Pubblicità del presente sistema sanzionatorio**

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica – operai, impiegati, quadri, Responsabili di Funzione) e debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante idonei incontri di informazione e, ove necessario, corsi di formazione a tutti i soggetti destinatari, nonché affissione di una copia del sistema disciplinare in luogo accessibile a tutti, sia mediante specifici strumenti di comunicazione (quali a titolo esemplificativo non esaustivo, la pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale e/o intranet).

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.

Il presente Sistema disciplinare verrà invece comunicato formalmente mediante consegna di una copia controfirmata per ricevuta a ciascuno degli Amministratori ed ai componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza. Inoltre, nei confronti di soggetti Terzi che intrattengono relazioni economiche con la società, quest'ultima si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello tramite:

- Inserimento nel sito internet della società dell'estratto del modello;

- Inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del modello della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

#### **Art. 19 – Verbalizzazione dell'attività disciplinare**

L'Organismo di Vigilanza riporta nei propri verbali ogni attività espletata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Le funzioni aziendali e societarie che intervengono ai sensi del presente sistema disciplinare sono tenute a verbalizzare nei rispettivi libri sociali ovvero nelle consuete forme di comunicazione intraaziendale l'attività svolta e le statuizioni assunte.

All'interno della propria relazione annuale, l'Organo di Vigilanza comunica altresì tutte le violazioni e/o gli inadempimenti riscontrati nel corso dell'esercizio di competenza, corredati dei rispettivi provvedimenti adottati ai sensi del presente sistema disciplinare.