

Modello di organizzazione, gestione e controllo
CAPANNONI S.R.L.

CAPANNONI S.R.L.

Modello di organizzazione,
gestione e controllo
ex d. lgs. n. 231/2001

Documento	Modello di organizzazione, gestione e controllo		
-----------	---	--	--

Revisione	n. 2	Determina dell'Amministratore Unico del	29.05.2025
Precedenti versioni	n. 1	Determina dell'Amministratore Unico del	28.06.2024

Firma Amministratore Unico	<div>DocuSigned by: <i>Domenico Giacomini</i> 75C85D4FFF2F447...</div>
----------------------------------	--

Modello di organizzazione, gestione e controllo

CAPANNONI S.R.L.

PARTE GENERALE.....	4
CAPITOLO 1	5
IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	5
PREMESSA: IL SISTEMA NORMATIVO DEL D. LGS. N. 231/2001	5
LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	7
L'ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	9
“LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA E GLI ALTRI PRINCIPI ISPIRATORI.....	9
DESTINATARI DEL MODELLO.....	10
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	10
FUNZIONE ED OBIETTIVI DEL MODELLO.....	11
STRUTTURA DEL MODELLO.....	11
ADOZIONE DEL MODELLO.....	12
Approvazione del Modello.....	12
Modifiche e integrazioni.....	12
CAPITOLO 2	13
IL SISTEMA DI CONTROLLO DAI RISCHI REATO	13
PREMESSA: INQUADRAMENTO DELLA SOCIETÀ.....	13
L'ASSETTO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ.....	14
PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO.....	14
SISTEMA DELLE DELEGHE.....	15
SISTEMA NORMATIVO INTERNO INTEGRATO	15
MAPPATURA DEI RISCHI.....	15
CAPITOLO 3	16
L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	16
IDENTIFICAZIONE DELL'ODV.....	16
PREROGATIVE E RISORSE DELL'ODV	17
FUNZIONI E POTERI DELL'ODV.....	17
FLUSSI INFORMATIVI INTERNI	17
Obblighi informativi nei confronti dell'OdV	17
Flussi informativi periodici e continuativi.....	18
Flussi informativi specifici ad evento.....	18

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

Canali comunicativi dei flussi informativi	19
VERIFICHE PERIODICHE	19
NORMATIVA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24 DEL 2023)	19
Soggetti abilitati e Contenuto della segnalazione	20
Canali di segnalazione	21
Misure a tutela del segnalante	22
Attività dell'OdV rispetto alla segnalazione	23
RAPPORTI TRA L'ODV E GLI ORGANI SOCIETARI	23
Rapporti tra l'OdV e il Sindaco Unico e Revisore legale dei conti	24
Rapporti tra l'OdV Capannoni e l'OdV IDN	24
Rapporti tra l'OdV e altri soggetti	24
CAPITOLO 4	26
SISTEMA SANZIONATORIO	26
PRINCIPI GENERALI	26
SANZIONI NEI CONFRONTI DELL' AMMINISTRATORE	26
SANZIONI NEI CONFRONTI DEL SINDACO UNICO	27
MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	27
SANZIONI AI SENSI DEL D.LGS. N 24/2023	27
CAPITOLO 5	28
DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO	28
FORMAZIONE	28
INFORMAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI E DEI PARTNERS	29

ALLEGATI

- Allegato 1 Codice Etico di Gruppo
- Allegato 2 Appendice Normativa
- Allegato 3 Elenco delle procedure/istruzioni operative sensibili 231

Modello di organizzazione, gestione e controllo
CAPANNONI S.R.L.

Parte Generale

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

CAPITOLO 1

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

PREMESSA: IL SISTEMA NORMATIVO DEL D. LGS. N. 231/2001

Con l'approvazione del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in poi, per semplicità, il Decreto), intitolato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* è stato introdotto nell'ordinamento italiano un complesso e innovativo sistema sanzionatorio, che individua forme di responsabilità di natura amministrativa in capo agli Enti¹ come conseguenza della commissione di taluni reati. Ciò a condizione che l'illecito sia posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo e che autori ne siano:

- 1) soggetti che nella struttura organizzativa dell'Ente rivestono una posizione “apicale” (e cioè, ai sensi dell'art. 5 comma 1, le *“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 ed il controllo dello stesso”*);
- 2) *“persone sottoposte alla direzione o alla Vigilanza”* di questi ultimi.

Si tratta di una responsabilità che il legislatore definisce “amministrativa”, ma che, in realtà, ha forti analogie con la responsabilità penale. Essa, infatti, sorge per effetto e come conseguenza della commissione di un reato (e non di un illecito amministrativo), il suo accertamento avviene nell'ambito di un procedimento penale, il provvedimento sanzionatorio è sempre un atto giurisdizionale (ad esempio: una sentenza) e, soprattutto, è autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato; tanto che, ai sensi dell'art. 8 del Decreto, l'Ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile, non sia stata individuata ovvero se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Affinché si configuri la responsabilità dell'Ente, occorre che il reato commesso sia ad esso ricollegabile sul piano materiale e che costituisca altresì manifestazione di un'espressa volontà o, quanto meno, derivi da una colpa di organizzazione, intesa come carenza o mancata adozione dei presidi necessari ad evitare la commissione dell'illecito medesimo.

Viceversa, è espressamente esclusa la responsabilità dell'Ente ove l'autore della violazione abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto è prevista la responsabilità in relazione ai reati commessi all'estero per gli Enti aventi sede principale nel territorio dello Stato italiano, sempre che siano rispettate le condizioni sostanziali e di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, e 10 del codice penale.

Pertanto, l'Ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia 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 entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;

¹ Ai sensi del D. Lgs. 231/2001 con “Enti” si intendono:

- gli enti dotati di personalità giuridica, quali S.p.A., S.r.l., S.a.p.a., cooperative, associazioni riconosciute, fondazioni, altri enti privati e pubblici economici;
- gli enti privi di tale personalità giuridica, quali S.n.c., S.a.s. anche irregolari, associazioni non riconosciute.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

- 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".

I REATI PRESUPPOSTO

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati indicati come fonte di responsabilità dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato – c.d. reati-presupposto.

L'elenco, che è stato ripetutamente ampliato dal Legislatore, include attualmente le seguenti fattispecie di reato che, per comodità espositiva, possono essere ricomprese nelle seguenti "famiglie di reato". Si rimanda all'Appendice Normativa, allegato 2 al presente Modello, per i dettagli e le analisi di applicabilità su Capannoni S.r.l.:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
6. Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
10. Reati e illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies del Decreto);
11. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
12. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
16. Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
17. Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
18. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
20. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
21. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
22. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

(art. 25-duodevices del Decreto);

24. Reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146).

LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

L'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente da parte del Giudice penale può comportare l'applicazione delle sanzioni amministrative indicate all'art. 9 del Decreto quali:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

❖ Sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è sempre applicabile e viene determinata attraverso un "sistema di quote": il Giudice penale potrà applicare un numero di quote non inferiore a 100 (cento) e non superiore a 1000 (mille) ed il valore di ciascuna quota può variare tra un importo minimo (258 euro circa) e un importo massimo (1549 euro circa). Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto di criteri oggettivi legati alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, nonché di criteri soggettivi legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'articolo 12 del Decreto prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

Riduzione	Presupposti
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p>è</p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

❖ Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, applicabili solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste ed alle condizioni di cui all'art. 13 del Decreto, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, e consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per 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.

Tali sanzioni possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvo talune eccezioni espressamente previste dal Decreto (art. 25, comma 5, il quale prevede che - nell'ipotesi in cui l'Ente venga condannato per un reato di corruzione - debba trovare applicazione la sanzione interdittiva di durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni).

Il Decreto prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice - in luogo dell'applicazione di tale sanzione - possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

❖ Confisca del profitto del reato

La confisca del profitto del reato consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

❖ Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice ed a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché nell'affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Infine, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, nell'ipotesi di commissione del reato nella forma del tentativo:

- le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà;
- l'ente non risponde dell'illecito quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Capannoni S.r.l. (d'ora in avanti, la "Società" o "Capannoni") al fine di scongiurare, per quanto possibile, ogni eventuale comportamento illecito da parte dei soggetti che occupano una posizione "apicale", ha proceduto all'adozione di un apposito Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti, il "Modello"), debitamente approvato dall' Amministratore Unico con delibera del 28 giugno 2024.

La versione attuale è la n. 2, in quanto sono stati inseriti vari aggiornamenti ritenuti opportuni tenuto conto:

- dell'evoluzione della giurisprudenza, della dottrina e del quadro normativo,
- delle best practices delle società italiane in ordine ai modelli,
- delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" aggiornate da Confindustria, da ultimo, nel giugno 2021,
- delle Linee Guida ANAC, adottate con Delibera del 12 luglio 2023,
- della guida operativa di Confindustria "Nuova Disciplina *Whistleblowing*" di ottobre 2023.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Amministratore Unico, nell'adottare il Modello, ha affidato ad un organo monocratico l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo interno (Organismo di Vigilanza, d'ora in poi, per semplicità, OdV), con autonomi compiti di vigilanza, controllo e iniziativa in relazione al Modello stesso.

L'OdV ha il compito di verificare che l'ente sia dotato di un modello organizzativo idoneo e di vigilare affinché esso venga efficacemente attuato, accertando in corso d'opera l'efficacia del suo funzionamento, curandone il progressivo aggiornamento, così da garantire un costante adeguamento ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa.

"LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA E GLI ALTRI PRINCIPI ISPIRATORI

Il Decreto, all'art. 6, comma 3, prevede che i Modelli possano essere adottati – garantendo le esigenze di cui al paragrafo che precede - sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Alla luce di quanto sopra, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento. In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria nel mese di giugno 2021 ha pubblicato l'ultima versione aggiornata delle proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo".

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

La Società, ritenendo che le Linee Guida contengano una serie di indicazioni e misure idonee a rispondere alle esigenze delineate dal legislatore, si è ispirata anche ai principi ivi contenuti per la costruzione del presente Modello (cui si rimanda integralmente). Nell'elaborazione del presente Modello, si è altresì tenuto conto del documento approvato nella seduta del 18 dicembre 2018 dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e redatto congiuntamente da ABI, Consiglio nazionale forense e Confindustria recante "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231" (versione di febbraio 2019).

DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti gli esponenti della Società: i soci², l'amministratore, i membri degli altri organi sociali.

Sono altresì destinatari del Modello – tenuti, quindi, al rispetto dei suoi contenuti –:

- i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti nonché tutti gli eventuali partners commerciali e/o industriali;
- soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, *partner in joint-venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di *business*.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Gli artt. 6 e 7 del Decreto disciplinano i casi nei quali l'Ente non risponde del reato commesso dai soggetti di cui all'art. 5. Da tali norme emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, tra i reati commessi da soggetti in posizione apicale e quelli commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede, infatti, che l'Ente non risponde dei reati commessi dai soggetti apicali se dimostra che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al numero 2.

Secondo l'art. 7, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'Ente risponde, invece, solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (ma, in tale ipotesi, l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, tali obblighi si presuppongono osservati se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente

² Si dà atto che la Società è attualmente a Socio Unico.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

FUNZIONE ED OBIETTIVI DEL MODELLO

Obiettivo del Modello è l'attuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo (preventive e successive), teso ad un efficace contrasto del rischio di commissione di reati, mediante l'identificazione delle attività a rischio e la loro necessaria regolamentazione.

Di riflesso, le regole di cui al presente Modello si propongono, per un verso, di rendere consapevole il potenziale autore dei reati della loro illiceità e dell'atteggiamento di sfavore che la Società riconduce a tali comportamenti, anche laddove ne possa trarre un vantaggio e, per altro verso, di consentire alla Società medesima di intervenire tempestivamente per prevenire od impedire la perpetrazione di tali illeciti, in virtù di un monitoraggio sistematico delle attività e dei processi a rischio.

Tra gli obiettivi del Modello vi è, pertanto, quello di sensibilizzare sia i soggetti apicali sia gli eventuali soggetti sottoposti all'altrui direzione, in merito alla rilevanza della normativa in esame, rendendoli consapevoli che, in caso di condotte non conformi alle previsioni del Modello, alle norme e procedure associative, alle leggi e ai regolamenti applicabili, gli stessi potrebbero incorrere in sanzioni – secondo la disciplina contenuta nel presente documento – e, ferme restando le eventuali responsabilità penali personali, anche la Società potrebbe andare incontro a responsabilità, ai sensi del Decreto, con conseguente applicazione di sanzioni pecuniarie e/o interdittive.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale", redatta in esito all'attività di mappatura del rischio, che ha individuato i processi aziendali in relazione ai quali i reati presupposto appaiono suscettibili di trovare applicazione, in base alle principali attività sensibili ricomprese in ciascun processo.

Le attività di Capannoni sono state classificate in 9 specifici "processi aziendali":

1. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici, anche in occasione di pendenze giudiziarie;
2. Gestione dell'acquisto di beni, servizi e consulenze;
3. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
4. Gestione della contabilità, formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
5. Gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con il Sindaco Unico e con il Socio;
6. Gestione degli adempimenti in materia ambientale e in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
7. Gestione dei sistemi informativi;
8. Gestione delle dichiarazioni fiscali;
9. Gestione dei rapporti *intercompany* (contratti e finanziamenti).

L'Amministratore Unico – anche su proposta dell'OdV – avrà il potere di adottare apposite determinazioni per l'integrazione del Modello, con l'inserimento di ulteriori protocolli di controllo relativi alle tipologie di reati che, per effetto di eventuali e futuri interventi normativi, dovessero essere inseriti o comunque collegati all'ambito di applicazione del d. lgs. 231/2001, ovvero a fronte di eventuali modifiche organizzative.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

ADOZIONE DEL MODELLO

Approvazione del Modello

Il Modello deve essere approvato con determinazione dall'Amministratore Unico della Società.

Modifiche e integrazioni

Il presente Modello è atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del Decreto: le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso potranno essere operate – eventualmente su proposta dell'OdV – solo dall'Amministratore Unico.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

CAPITOLO 2

IL SISTEMA DI CONTROLLO DAI RISCHI REATO

PREMESSA: INQUADRAMENTO DELLA SOCIETÀ

Capannoni S.r.l. ha per oggetto l'acquisto, la vendita, la permuta di beni immobili rustici ed urbani; la costruzione di nuovi immobili in Italia ed all'Estero; la ristrutturazione di immobili in genere in Italia ed all'Estero e la presentazione di servizi nei medesimi settori. L'assunzione di partecipazioni anche totalitarie, sia in Italia che all'Estero al fine di stabile investimento e non di collocamento in altre società ed enti aventi ad oggetto analogo, affine o connesso al proprio con esclusione di ogni attività diretta con il pubblico. L'attività finanziaria sarà svolta nei confronti delle collegate e delle controllate. La Società potrà in genere compiere tutte le operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie, ritenute opportune od utili per il conseguimento dello scopo sociale con espressa esclusione della raccolta del risparmio tra il pubblico.

Essa fa parte del Gruppo De Nora (anche il "Gruppo"), *leader* nella progettazione, produzione e fornitura di prodotti, tecnologie e soluzioni complete per l'elettrochimica.

Il capitale sociale della Società è interamente detenuto da Industrie De Nora S.p.A. (anche "Industrie De Nora", la "Capogruppo" o, in breve, "IDN") che sulla controllata esercita anche le funzioni di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 e ss. c.c.

La Società controlla al 100% la Capannoni LLC., alla quale si applicano le medesime procedure e politiche adottate a livello italiano o di Gruppo. Infatti, pur nel rispetto dell'autonomia decisionale in capo alla controllata, Capannoni ha identificato principi di controllo minimi che la controllata ha adottato in virtù di apposite *policies* previste dal programma di *Compliance* di Gruppo, su argomenti specifici (ad es. "*Global Anti-corruption Policy*"; "*Whistleblowing Policy*").

La Società ha sede legale ed uffici amministrativi in Milano, alla via Bistolfi n. 35.

Rapporti con le altre società del Gruppo

Capannoni è proprietaria di immobili che vengono locati alle società del Gruppo.

Per la gestione dei processi e delle attività aziendali, la Società è supportata da De Nora Italy S.r.l. nella gestione delle attività di amministrazione (i.e. tenuta della contabilità generale ed analitica, adempimenti economico patrimoniali, civilistici e gestionali, adempimenti fiscali e polizze assicurative), approvvigionamento (i.e. offerte a potenziali fornitori, ordini di acquisto, operazioni di acquisto nell'ERP SAP, rinnovo contratti di manutenzione e gestione appalti) e servizi generali (i.e. controllo sistemi di gruppo elettrogeno, manutenzione e controllo gruppo di continuità, manutenzione controllo ascensori, manutenzione carello elevatore, manutenzione portoni, pronto intervento manutentori, gestione impianti di riscaldamento e di condizionamento).

La Società partecipa inoltre al programma di gestione accentrata della tesoreria (*cash pooling*) effettuata da Industrie De Nora S.p.A.

Per garantire i caratteri di indipendenza, autonomia e autorevolezza, le funzioni coinvolte in tali attività operano nell'ambito di specifici contratti *intercompany* siglati tra Capannoni e le altre società del Gruppo, regolati secondo le normali condizioni di mercato.

Rapporti con soggetti terzi (outsourcer)

Capannoni è supportata nella gestione della propria attività, tra le quali supporto amministrativo, progettuale e fiscale, da alcuni professionisti che, attraverso la propria autonoma struttura organizzativa, provvedono, nell'interesse della Società, all'espletamento dei numerosi adempimenti di legge. Qualora

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

questi ultimi gestiscano processi che rientrino nelle c.d. attività sensibili sono tenuti al rispetto dei principi e dei valori contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico di Gruppo. A tal fine, la Società si impegna a rendere noti ai predetti il Modello ed il Codice, nonché il richiamo al rispetto e all'osservanza dei principi e delle disposizioni ivi contenute.

L'ASSETTO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ

Capannoni adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale" ai sensi degli artt. 2380-*bis* e seguenti del Codice civile.

L'assetto di *governance* è fondato sui seguenti Organi:

- Assemblea dei Soci è l'Organo che esprime con le sue deliberazioni la volontà dell'unico azionista; le adunanze assembleari sono il luogo privilegiato per l'instaurazione di un proficuo dialogo tra il Socio Unico e l'Amministratore Unico alla presenza del Sindaco Unico.
- Amministratore Unico nominato dall'Assemblea del Socio è l'Organo che ha il compito di gestire la Società, amministrandola e rappresentandola nei confronti dei terzi.
- Sindaco Unico: ha funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, nonché di controllo sulla gestione. Nell'ambito dei compiti ad esso affidati dalla legge, vigila, avvalendosi delle strutture a ciò deputate, sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno e verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile approvato dal dall'Amministratore Unico, a cui segnala eventuali anomalie o debolezze.
- Organismo di Vigilanza provvede a controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del presente Modello, gestire e monitorare le iniziative di formazione e informazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso tra i soggetti che operano nel suo interesse, nonché a proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello (ad esempio, a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, di modifiche al quadro normativo di riferimento, di anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso).

PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

Quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire, Capannoni individua i seguenti principi generali cui l'attività aziendale deve attenersi:

- un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni e con poteri di spesa allineati e mai illimitati;
- procedure manuali e informatiche;
- un Codice Etico di Gruppo, che fissa le linee di orientamento generali, e procedure di Gruppo, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
- segregazione dei ruoli (laddove possibile in assenza di personale dipendente): separatezza all'interno di ciascun processo tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che esegue ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
- *reporting* e tracciabilità: dimostrazione, attraverso precise tracce documentali, dello svolgimento di un certo evento aziendale o di un processo decisionale;
- flussi informativi periodici verso OdV: invii periodici di *report* da parte dei referenti aziendali che operano in nome e per conto della Società nei processi più a rischio, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai soggetti che operano in nome e per conto di Capannoni nello svolgimento dell'attività in suo favore, sono

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne *policy* anticorruzione.

Sistema delle Deleghe

L'Amministratore Unico conferisce poteri stabilendo i contenuti, i limiti e le modalità di esercizio della delega. L'Amministratore Unico può altresì nominare procuratori per il compimento di determinati atti.

L'attribuzione di deleghe o procure e il relativo adeguamento, è costantemente monitorato al fine di garantire:

- una chiara identificazione ed una specifica assegnazione dei poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando la Società e manifestando la volontà aziendale;
- la coerenza dei poteri attribuiti con le responsabilità organizzative assegnate.

Sistema Normativo interno integrato

La Società recepisce le disposizioni della Capogruppo, che definiscono gli indirizzi in materia di *governance*, organizzazione e controllo interno e gestione dei rischi. In particolare, tutte le società italiane ed estere controllate da Industrie De Nora S.p.A. adottano il Codice Etico del Gruppo (**allegato 1** al presente Modello) nel quale sono riassunti i valori etici fondamentali cui il Gruppo De Nora si ispira e ai quali tutti coloro che operano in nome e per conto di Capannoni ed i collaboratori esterni devono attenersi nello svolgimento dei compiti loro affidati, ponendo a presidio dello stesso un Comitato Etico dotato di specifici poteri di controllo circa l'effettiva applicazione e osservanza dei principi ivi indicati.

Mappatura dei rischi

L'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231 del 2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati suscettibili di determinare una responsabilità amministrativa dell'ente.

Propedeutica all'individuazione dei Processi aziendali e delle principali attività sensibili all'interno della Società è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di Capannoni, allo scopo di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento. A questo fine, è stato fatto un inventario dei processi aziendali potenzialmente "sensibili" con riferimento alle ipotesi di reato disciplinate nel Decreto.

Una volta individuate le aree di operatività aziendale in cui si possono astrattamente configurare rischi di commissioni di reati che comportino responsabilità amministrativa per l'ente, l'attività di mappatura è proseguita attraverso lo svolgimento di una serie di interviste con i soggetti che operano in nome e per conto di Capannoni, allo scopo di analizzare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo attivi.

L'analisi dei profili di rischio dei reati di omicidio e lesioni colpose commessi con violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro è stata condotta, altresì, tenendo conto del Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. n. 81 del 2008, nonché di tutte le procedure e le istruzioni operative già formalizzate all'interno della Società.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

IDENTIFICAZIONE DELL'ODV

L'art. 6 comma 1 del Decreto prevede che l'Ente possa andare esente da responsabilità se prova, tra l'altro, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'OdV di Capannoni è un organismo monocratico nominato dall'Amministratore Unico e scelto tra soggetti di comprovata professionalità e onorabilità, dotati di specifica competenza in materia ispettiva, amministrativo-gestionale e giuridica. La durata del mandato viene stabilita all'atto della nomina.

In caso di revoca o comunque di cessazione del rapporto del membro dell'OdV nel corso del mandato, l'Amministratore Unico provvede senza indugio alla sua sostituzione.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera dell'Amministratore Unico della Società.

Costituiscono giusta causa di revoca:

- l'omessa comunicazione all'Amministratore Unico di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, Organismo di Vigilanza revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex* art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Sono da ritenersi cause di ineleggibilità a membro dell'OdV (o, se sopravvenute, costituiscono giusta causa di revoca dell'incarico), l'aver riportato una sentenza penale di condanna passata in giudicato che abbia comportato l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche, nonché l'aver riportato una condanna, ancorché non ancora passata in giudicato, per uno dei reati di cui al Decreto.

Non potranno essere nominati componenti dell'OdV l'Amministratore Unico dotato di deleghe, né soci che svolgano, in posizione apicale, funzioni e attività tra quelle maggiormente soggette alla vigilanza e alla valutazione dell'OdV.

All'atto della elezione, i soggetti nominati rilasceranno apposita dichiarazione di non trovarsi in alcune delle cause di ineleggibilità indicate.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

PREROGATIVE E RISORSE DELL'ODV

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'OdV ha piena autonomia organizzativa e finanziaria.

A tal fine, all'inizio di ogni esercizio sociale, l'Amministratore Unico, sentito il parere dell'OdV, stanZIA la misura delle risorse necessarie alla sua attività. La gestione, l'utilizzazione e la destinazione di queste sono poi decise dall'OdV in modo totalmente autonomo e indipendente.

L'OdV potrà avvalersi della eventuale collaborazione di soggetti che operano in nome e per conto della Società, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche.

In casi di particolare necessità, l'OdV avrà la facoltà di avvalersi della consulenza di professionisti esterni, ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

All'OdV è affidato sul piano generale il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e curarne l'aggiornamento.

In particolare, l'OdV realizzerà le predette finalità attraverso:

- l'attivazione e l'effettuazione di ogni attività di controllo ritenuta opportuna;
- ricognizioni dell'attività della Società, ai fini dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio;
- la vigilanza sulle iniziative volta a consentire la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte degli esponenti della Società, dei soci, di eventuali collaboratori esterni;
- la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni di cui è destinatario;
- la richiesta di informazioni alle funzioni aziendali;
- l'accertamento di ogni possibile violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o del Decreto e la proposta di avvio di eventuali procedimenti sanzionatori;
- la segnalazione all'Amministratore Unico di eventuali carenze del Modello e la conseguente proposta di ogni opportuna modifica o miglioramento;
- la raccolta dei flussi relativi alle segnalazioni di comportamenti o situazioni in contrasto con le previsioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di ogni circostanza potenzialmente in grado di favorire o rendere comunque possibile la commissione di reati o relative a reati già commessi.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo, fermo restando, però, che l'Amministratore Unico è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sul rispetto da parte dell'Organismo di Vigilanza del Modello.

FLUSSI INFORMATIVI INTERNI

Obblighi informativi nei confronti dell'OdV

L'art. 6 comma 2 lett. D) del Decreto stabilisce che i Modelli di organizzazione e di gestione devono prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, cioè dell'OdV.

In particolare, l'OdV ha il potere di assumere informazioni utili per l'adempimento dei propri compiti da ciascun Destinatario del Modello, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

Inoltre, l'OdV ha la facoltà di accedere a tutte le informazioni e documenti aziendali utili per l'adempimento dei propri doveri. Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare in tal senso.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a comunicare all'OdV tutte le notizie e le informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei fatti di reato sensibili ex D.Lgs. 231/01, dell'adeguatezza, dell'aggiornamento e del rispetto del Modello.

L'OdV è destinatario dei seguenti flussi:

- **flussi informativi periodici e continuativi (*report* semestrali e annuali);**
- **flussi informativi specifici ad evento.**

La mancata/tardiva/ingiustificata trasmissione dei flussi informativi costituisce violazione del Modello passibile di sanzione. A tal riguardo, l'OdV può proporre all'Amministratore Unico e l'avvio di procedimenti sanzionatori nei confronti di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

L'Amministratore Unico e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'OdV sulle questioni che rientrano nella competenza di quest'ultimo.

I soci e gli esponenti della Società sono tenuti a dare pronta notizia all'OdV di ogni anomalia eventualmente rilevata nello svolgimento dell'attività aziendale, in relazione alle attività di rischio, nonché delle successive misure eventualmente assunte.

Flussi informativi periodici e continuativi

Comunicazioni periodiche circa le risultanze dell'attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello o indicazione di eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

I flussi informativi periodici e continuativi verso l'OdV avvengono a mezzo di apposito report trasmesso spontaneamente all'OdV, corredato degli eventuali allegati, nei trenta giorni successivi alla conclusione del periodo di riferimento.

Flussi informativi specifici ad evento

Le notizie e le informazioni richieste dalla Parte Speciale del Modello oltre ad ogni altra informazione che possa assumere rilevanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e che deve essere comunicata tempestivamente al verificarsi di determinati fatti rilevanti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere comunicati i flussi appartenenti alle seguenti macrocategorie:

- i mutamenti dell'assetto organizzativo aziendale;
- i rinnovi o il conseguimento di nuove certificazioni;
- infortuni, quasi infortuni, incidenti, quasi incidenti, malattie professionali, sospette malattie professionali e/o altre anomalie in materia di prevenzione infortuni;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati richiamati dal Modello;
- ogni altra informazione ritenuta utile al miglioramento del Modello.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

Canali comunicativi dei flussi informativi

Tutti i flussi informativi devono pervenire all'OdV (alternativamente):

- in forma telematica, inviando una *mail* all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV: odv_capannoni@legalmail.it (comunicato dalla Società con mezzi sufficientemente divulgativi quali circolari interne ovvero mediante affissione nelle bacheche aziendali);
- in forma cartacea, con consegna all'OdV in occasione delle riunioni che lo stesso tiene presso la Società;
- attraverso apposita piattaforma digitale predisposta dalla Società
- con le diverse modalità eventualmente indicate dall'OdV stesso.

VERIFICHE PERIODICHE

L'OdV è tenuto a compiere verifiche periodiche (in numero non inferiore a quattro all'anno e comunque da effettuarsi ogni qualvolta ritenuto necessario) finalizzate in particolare a:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte di tutti i soggetti che operano all'interno della Società e per conto della medesima;
- trarre ogni utile informazione per la eventuale formulazione di proposte in ordine all'aggiornamento del Modello;
- accertare la reale idoneità del Modello a prevenire la commissione di reati;
- verificare la costante adeguatezza dei canali informativi predisposti per la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e/o di violazioni del presente Modello secondo quanto previsto dalla normativa in materia di *Whistleblowing* (D.Lgs. n. 24/2023);
- vigilare sul rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Gli esiti delle verifiche effettuate devono essere riferiti a mezzo della relazione annuale; eventuali criticità che necessitino di un intervento dell'Amministratore Unico devono essere segnalate tempestivamente allo stesso Amministratore Unico a mezzo trasmissione del verbale dell'OdV relativo al tema specifico.

NORMATIVA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS. N. 24 DEL 2023)

Con il D.Lgs. n. 24/2023 di “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” il legislatore ha ridisegnato la disciplina in materia di *Whistleblowing* previgente che era differenziata in base alla natura pubblica o privata dell'ente nell'ambito del quale venivano svolte le segnalazioni, nonché, per gli enti privati, all'adozione del Modello³.

La normativa richiamata ha modificato la disposizione di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, disponendo, al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

³ Il D.Lgs. n. 24/2023 accorda la protezione in favore delle seguenti categorie di segnalanti: dipendenti; lavoratori autonomi; collaboratori; liberi professionisti; consulenti; volontari; tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La protezione accordata dal D.Lgs. n. 24/2023 si applica anche nei casi di:
 -rapporti giuridici non ancora iniziati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 -durante il periodo di prova;
 -successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

canali di segnalazione interna per le segnalazioni di *Whistleblowing*, il divieto di ritorsione ed un sistema sanzionatorio, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.Lgs 24/2023. Il Decreto ha altresì abrogato i commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo 6.

In particolare, in attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24 del 2023, la Società ha implementato un'apposita *policy* ("*Global Whistleblowing Policy*", nel prosieguo anche solo "*Policy*"), alla quale si rinvia e che integra il presente Modello per quanto concerne la gestione operativa delle segnalazioni. La *Policy* richiamata disciplina nel dettaglio:

- i soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
- i canali interni di segnalazione;
- le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Soggetti abilitati e Contenuto della segnalazione

Le informazioni, oggetto della segnalazione, devono riguardare violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel "contesto lavorativo" dei rapporti con Capannoni.

Al riguardo, infatti, possono effettuare segnalazione tutti coloro che operano nel "contesto lavorativo" di Capannoni.

Nel dettaglio in base a questo previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, costituiscono oggetto delle segnalazioni le informazioni inerenti a:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali⁴;
- condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazione del modello di organizzazione e gestione;
- illeciti che rientrano in alcuni settori del diritto dell'unione (appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'unione europea e la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea⁵.

⁴ Che siano anche rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazione del modello di organizzazione e gestione.

⁵ Ai sensi dell'Art. 2 c.1 lett. a), D.Lgs. 24/2023:

“Ai fini del presente decreto, si intendono per:

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

Le segnalazioni possono essere effettuate fornendo le proprie generalità o in modalità anonima. Le eventuali segnalazioni anonime verranno gestite come segnalazioni ordinarie⁶.

Le segnalazioni devono essere debitamente circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, è necessario quantomeno indicare i seguenti elementi:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti segnalati (se conosciute);
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti o altre informazioni utili a riscontro dei fatti segnalati.

È fatto divieto di presentare, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate. In particolare, il D.Lgs. n. 24/2023 prevede che le misure di protezione ivi previste si applicano ai relativi destinatari quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del menzionato D.Lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione è veicolata tramite i canali interni o i canali esterni, disciplinati dalla *Policy*.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La violazione del divieto, così come l'omessa segnalazione, costituiscono illecito e, come tale, sanzionabile ai sensi del sistema sanzionatorio del presente Modello.

Non possono formare oggetto di segnalazione le mere lamentele personali⁷, in quanto tali irricevibili.

Canali di segnalazione

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, sono predisposti appositi canali interni di segnalazione. Tali canali sono monitorati e gestiti dal Direttore *Internal Audit* e dal *Compliance Manager* di IDN (i "Destinatari della segnalazione").

Tutte le segnalazioni devono pervenire:

- tramite piattaforma De Nora *integrity line*, accessibile dal portale aziendale e dal sito *internet* del Gruppo DN all'indirizzo <https://denora.integrityline.com/>.

Il sistema consente l'invio di segnalazioni attraverso un questionario online guidato, senza l'obbligo di registrarsi o di dichiarare i propri dati personali. Per maggiori dettagli sul funzionamento della

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse

ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)."

⁶ Alla luce delle 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 ("Linee Guida ANAC"): "ANAC equipara le segnalazioni anonime ricevute a quelle ordinarie e le gestisce in conformità ai Regolamenti di vigilanza. I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione".

⁷ Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di Whistleblowing - Transparency International Italia (Associazione contro la corruzione) e Linee Guida ANAC, secondo cui: "Le 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 che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate".

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

piattaforma, si rimanda alla *Global Whistleblowing Policy*, accessibile al link <https://www.denora.com/governance/governance-and-business-ethics/whistleblowing.html>.

- in forma cartacea, inviando la segnalazione in busta chiusa⁸ all'attenzione di DN *Internal Audit Director e Compliance Manager*, Via Bistolfi 35, 20134 Milan (Italy);
- in forma orale, con colloquio personale con i Destinatari delle segnalazioni tramite richiesta di appuntamento;
- in forma telematica (in via subordinata, in caso di impossibilità di ricorrere agli altri canali), inviando una *mail* all'indirizzo di posta elettronica dedicato: whistleblowing@denora.com.

Il soggetto segnalante adotta il canale di comunicazione ritenuto più idoneo rispetto alla natura, all'urgenza ed al contenuto della segnalazione, prediligendo, ove possibile, la piattaforma.

È in ogni caso garantito l'invio al segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni a decorrere dalla stessa.

Oltre ai canali interni, il segnalante può ricorrere alla segnalazione esterna e alla divulgazione pubblica, quando ne sussistano i requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023. Nello specifico, il segnalante può presentare la propria segnalazione all'ANAC tramite il canale di segnalazione esterno messo a disposizione dalla stessa ANAC (www.anticorruzione.it/-/whistleblowing) se:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante può procedere tramite divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

Ogni informazione e/o segnalazione ricevuta (comprese quelle archiviate), nonché i verbali degli accertamenti compiuti saranno conservati, in un apposito archivio. Inoltre, le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate dai Destinatari delle segnalazioni conformemente alla *Policy*.

Misure a tutela del segnalante

I Destinatari delle segnalazioni hanno l'obbligo di mantenere la riservatezza sulla segnalazione e di dare riscontro al segnalante sulle risultanze dell'investigazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

In particolare, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Inoltre, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

⁸ Con le modalità di confezionamento della segnalazione che seguono. In una prima busta chiusa il segnalante inserirà i propri dati identificativi accompagnati da una fotocopia del proprio documento di riconoscimento, mentre in una seconda la seconda busta chiusa inserirà il testo riportante la descrizione degli elementi di fatto da segnalare; così da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste, poi, dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "NON APRIRE - Riservata - Segnalazione *Whistleblowing*".

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

Nei confronti del segnalante sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.⁹ Le tutele accordate al segnalante sono estese anche:

- al facilitatore¹⁰;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Non integra atto di ritorsione l'applicazione del sistema sanzionatorio nei confronti del segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. L'accertamento del dolo o della colpa grave del segnalante comporta la caducazione del diritto di riservatezza del medesimo, dovendosi dare corso all'attivazione del sistema sanzionatorio.

La violazione delle misure di tutela del segnalante, costituisce violazione del Modello e, come tale, è sanzionabile ai sensi del sistema sanzionatorio del presente Modello.

Attività dell'OdV rispetto alla segnalazione

L'Organismo di Vigilanza è informato sulla attività di gestione delle segnalazioni condotta dai summenzionati soggetti incaricati da parte della Società.

Più nello specifico, le segnalazioni di possibili comportamenti illeciti che costituiscano o possano costituire una violazione o un sospetto di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 dovranno essere condivise dai Destinatari delle segnalazioni all'OdV, al fine di consentire al medesimo di compiere le proprie valutazioni in sede di vigilanza e di formulare osservazioni in caso di rilievo di anomalie, nonché – più in generale – per seguire l'andamento della gestione delle segnalazioni.

Parimenti, in ottica di costante vigilanza del sistema *Whistleblowing*, i Destinatari delle segnalazioni, a mezzo di apposito *report*, informano trimestralmente l'OdV circa il numero di segnalazioni ricevute nel periodo non a rilevanza 231.

RAPPORTI TRA L'ODV E GLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV provvederà a informare, con una relazione annuale, l'Amministratore Unico in merito all'attività svolta nel periodo, con particolare riferimento alle verifiche svolte, indicando eventuali situazioni anomale rilevate nel corso dell'anno e formulando ogni eventuale proposta di miglioramento dell'organizzazione

⁹ In merito, l'art. 6 D.Lgs., commi 2-ter e 2-quater, 231/01 così dispone:

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì 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.

¹⁰ Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

aziendale o di parti del Modello al fine di una migliore prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'OdV dovrà in ogni caso riferire tempestivamente all'Amministratore Unico qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza mediante segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso nel corso della propria attività di vigilanza.

L'Amministratore Unico ha facoltà di convocare in qualunque momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione di predetto organo per motivi urgenti.

Rapporti tra l'OdV e il Sindaco Unico e Revisore legale dei conti

Il Sindaco Unico, oltre a rappresentare l'organo di controllo, ricopre il ruolo di Organismo di Vigilanza e di Revisore legale dei conti.

Rapporti tra l'OdV Capannoni e l'OdV IDN

IDN esercita attività di direzione e coordinamento nei confronti di Capannoni. Ciascuna delle due società ha nominato un proprio OdV.

Con cadenza almeno semestrale, deve tenersi un incontro finalizzato allo scambio delle informazioni relative all'espletamento dei rispettivi incarichi e per quanto di limitata competenza.

È fatta salva la possibilità di ulteriori incontri nel caso in cui ciò si renda necessario a seguito di eventi e/o segnalazioni che rendano opportuno uno specifico incontro, fermo il dovere di reciproca segnalazione di anomalie di comune competenza.

Rapporti tra l'OdV e altri soggetti

Rapporti con il RSPP

Con cadenza almeno annuale, deve tenersi un incontro tra l'OdV ed il RSPP finalizzato al compiuto monitoraggio di quanto previsto nel processo dalla Parte Speciale del presente Modello intitolato: "6. Gestione degli adempimenti in materia ambientale e in materia di salute e sicurezza sul lavoro".

È fatta salva la possibilità di ulteriori incontri nel caso in cui ciò si renda necessario a seguito di eventi e/o segnalazioni che rendano opportuno uno specifico incontro, fermo il dovere di reciproca segnalazione di anomalie di comune competenza.

Rapporti con il Comitato Etico

Con cadenza almeno annuale, l'OdV prende contatto con il Comitato Etico di Gruppo al fine di scambiare, per quanto di competenza, le dovute informazioni circa l'espletamento dei rispettivi incarichi. È fatta salva la possibilità di ulteriori prese di contatto e/o incontri nel caso in cui ciò si rendesse necessario a seguito di specifici eventi e/o segnalazioni.

Rapporti con il referente interno aziendale

La Società, sentito l'OdV, individua un referente tenuto a partecipare alle riunioni dell'OdV (salvo richiesta espressa dell'OdV stesso, allorquando ritenga opportuno procedere a porte chiuse), per meglio supportare l'OdV nelle sue attività ed a promuovere l'adempimento a quanto richiesto nei verbali delle attività dell'OdV ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Rapporti con l'Internal Auditor

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

Con cadenza almeno annuale tale soggetto incontra l'OdV e lo aggiorna sulle attività svolte. Con cadenza periodica invierà specifici flussi informativi, tra i quali, le eventuali criticità riscontrate nel corso dell'attività di *audit*.

Rapporti con il Compliance Manager

Con cadenza almeno annuale tale soggetto incontra l'OdV e lo aggiorna sulle attività svolte. Con cadenza periodica sarà tenuto a inviare il flusso informativo all'OdV per l'aggiornamento dei programmi di *Compliance* a rilevanza 231.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

CAPITOLO 4

SISTEMA SANZIONATORIO

PRINCIPI GENERALI

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto, elemento fondamentale per l'effettività del Modello è la previsione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta da esso imposte.

La predisposizione di adeguate misure sanzionatorie volte a prevenire e, ove necessario, a sanzionare appunto le eventuali violazioni delle regole di cui al presente Modello, costituisce, infatti, parte integrante e fondamentale del Modello stesso e ha lo scopo di garantirne l'effettività.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità dell'autore dell'infrazione, all'eventuale sussistenza di precedenti comportamenti sanzionati a carico dello stesso, alla gravità del suo comportamento, nonché all'intenzionalità dello stesso.

Costituiscono violazione sanzionabile, i seguenti comportamenti (il cui elenco non esaurisce, peraltro, le ipotesi di illecito):

- mancato rispetto delle regole generali di comportamento e delle procedure previste dal Modello, anche se realizzato con condotte omissive e in concorso con altri;
- redazione, anche in concorso con altri, di documentazione sociale incompleta o non veritiera;
- agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione, da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- violazione delle misure di tutela previste dalla legge nei confronti di coloro che abbiano proceduto, a tutela dell'integrità dell'ente, a segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, e/o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- ogni altro comportamento, commissivo od omissivo, che leda o metta in pericolo l'interesse della Società all'efficace attuazione del Modello.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una misura sanzionatoria proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

Di ogni violazione del Modello, che possa determinare l'applicazione di una sanzione, deve essere data notizia all'OdV, salvo che la violazione sia stata rilevata dallo stesso.

All'OdV è riconosciuto, comunque, il potere di proporre l'avvio di procedimenti sanzionatori in relazione a comportamenti che costituiscano violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE

In caso di violazioni del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV informerà l'Assemblea del socio, quest'ultima provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dallo Statuto e dalla vigente normativa.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

In caso di adozione di sanzioni, dovrà comunque esserne data informazione all'OdV.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEL SINDACO UNICO

In caso di violazioni del Modello da parte del Sindaco Unico, l'OdV informerà l'Amministratore Unico, che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dallo Statuto e dalla vigente normativa.

In caso di adozione di sanzioni, dovrà comunque esserne data informazione all'OdV.

MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni, o da *partners* industriali e/o commerciali, che si ponga in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e sia comunque tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale.

In caso di adozione di rimedi contrattuali nei confronti di collaboratori o da *partner*, dovrà comunque esserne data informazione all'OdV.

SANZIONI AI SENSI DEL D.LGS. N 24/2023

Come espressamente previsto dal Decreto all'art. 6, comma 2 lett. e), uno degli elementi essenziali del Modello è rappresentato dall'esistenza di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", il quale – come previsto dal comma 2 bis – deve altresì conformarsi a quanto previsto dal "decreto attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019" in materia di tutela del segnalante.

Nello specifico, con riferimento alle segnalazioni in ambito *Whistleblowing*, si prevedono:

- sanzioni nel caso in cui siano state commesse ritorsioni o la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- sanzioni nel caso in cui non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui alla normativa applicabile, nonché quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- sanzioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del presente Modello.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

CAPITOLO 5

DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO

FORMAZIONE

La formazione è un elemento essenziale per l'efficacia del Modello.

Al fine di assicurare la più ampia efficacia del presente Modello, la Società provvederà a divulgare il Modello, mediante la diffusione del testo su supporto cartaceo o informatico, nonché attraverso ogni altra idonea iniziativa di informazione e sensibilizzazione nei confronti di coloro che operano in nome e per conto della Società.

Allo stesso modo, la Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione, la formalizzazione delle presenze dei partecipanti e la possibilità di valutazione del loro livello di comprensione e apprendimento. La formazione può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

In particolare, la formazione dovrà avere ad oggetto:

- il D.Lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'ente;
- le fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.Lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate;
- l'analisi delle aree di rischio dei suddetti reati;
- l'analisi dei protocolli di prevenzione previsti all'interno delle Parti Speciali del presente Modello;
- i principi essenziali della disciplina in materia di *Whistleblowing* (D.Lgs n. 42/2023), e segnatamente:
 - contesto normativo di riferimento;
 - materiale funzionamento e le modalità di accesso ai canali informativi predisposti per garantire un corretto sistema di segnalazione;
 - apparato sanzionatorio istituito per chi dovesse violare le misure di tutela del segnalante, nonché dichi effettuerà con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- i canali comunicativi dei flussi informativi periodici e continuativi, specifici e generici previsti dal presente Modello;
- i meccanismi sanzionatori previsti in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello.

I corsi di formazione dovranno tenersi secondo distinte modalità, differenziate sulla base delle caratteristiche dei partecipanti al corso, in termini di responsabilità e ruoli.

Tali attività devono essere in grado di:

- escludere che qualsiasi soggetto operante in nome e per conto della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza del presente Modello;
- evitare che eventuali reati possano essere causati da errori umani, dovuti anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle prescrizioni del presente Modello.

L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua, in modo da consentire al socio e a coloro che agiscono in nome e per conto della Società di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizione di rispettarle.

Modello di organizzazione, gestione e controllo CAPANNONI S.R.L.

L'omessa organizzazione e/o partecipazione non giustificata ai corsi di formazione comporta violazione del presente Modello con la conseguente attivazione del sistema sanzionatorio.

L'OdV verificherà, anche con metodi a campione, che la conoscenza del Modello abbia effettivamente raggiunto tutti i suoi Destinatari.

INFORMAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI E DEI PARTNERS

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali e/o industriali con i quali intrattiene rapporti economici significativi, nonché tra i collaboratori esterni. Questi saranno informati sul contenuto del Modello, anche per estratto, fin dal principio del rapporto professionale o commerciale. I principali contratti che regolano i rapporti con i fornitori prevedono clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico ed indicano i chiari effetti contrattuali in merito al mancato rispetto di detti adempimenti.

A tale scopo la parte generale del Modello è pubblicata anche sul sito del Gruppo.