

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

APPROVATO CON DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 28 GIUGNO 2010

1° AGGIORNAMENTO APPROVATO CON DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 28 OTTOBRE 2011

2° AGGIORNAMENTO APPROVATO CON DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 30 APRILE 2013

3° AGGIORNAMENTO APPROVATO CON DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 20 LUGLIO 2016

4° AGGIORNAMENTO APPROVATO CON DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 28 APRILE 2020

5° AGGIORNAMENTO APPROVATO CON DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 25 LUGLIO 2023

6° AGGIORNAMENTO APPROVATO CON DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 29 APRILE 2024

CANALI

I 9 3 4

INDICE

INDICE	2
DEFINIZIONI	3
PREMESSA.....	5
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
1.1 Caratteristiche fondamentali e ambito di applicazione	6
1.2 Il Modello 231 come forma di esonero dalla responsabilità	7
1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto	8
1.4 Le Linee Guida di Confindustria	9
1.5 I reati commessi all'estero	10
2 IL MODELLO DI CANALI S.p.A.....	12
2.1 La struttura organizzativa di Canali S.p.A.	12
2.2 Finalità del Modello	12
2.3 Il processo di redazione e implementazione del Modello	13
2.4 Struttura del Modello	14
2.5 Destinatari del Modello	16
2.6 Modello e Codice Etico	16
2.7 Adozione e aggiornamento del Modello	16
3 LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO	17
3.1 Sistema di principi etici	18
3.2 Sistema organizzativo.....	18
3.3 Sistema autorizzativo	18
3.4 Archiviazione della documentazione	18
4 ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	19
4.2 Nomina e Durata in carica	19
4.3 Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca e sospensione.....	20
4.4 Funzioni e poteri.....	22
4.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	24
4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	25
4.7 Segnalazioni "Whistleblowing"	25
5 DIFFUSIONE DEL MODELLO	27
5.1 Informazione	27
5.2 Formazione	27
6 SISTEMA DISCIPLINARE.....	29
6.1 Violazioni del Modello	29
6.2 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti.....	29
6.3 Misure nei confronti dei dipendenti con la qualifica di dirigente	31
6.4 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico	31
6.5 Misure nei confronti dei terzi coinvolti nelle Attività e nei Processi Sensibili	31
6.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. Whistleblowing)	32

DEFINIZIONI

Attività Sensibile/Processo

L'insieme di attività e operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Canali S.p.A., in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nelle Parti Speciali del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.

“CCNL”

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

“Codice Etico”

Codice Etico approvato con delibera dell'Assemblea Ordinaria di Canali S.p.A.

“Decreto”

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e s.m.i.

“Delega”

L'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

“Destinatari”

Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: tutti gli organi sociali, i dipendenti, ivi compresi i dirigenti, nonché tutti coloro che, coinvolti nelle attività e nei processi sensibili identificati, operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

“Key Officers”

Soggetti che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale all'interno di funzioni coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto.

“Matrice delle Attività a Rischio Reato”

Il documento contenente le attività che Canali ha individuato come sensibili, nell'ambito dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e conservato a cura della Società.

“Modello” ovvero “Modello 231”

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto.

“OdV”

L'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.

“Organo Dirigente” o “Vertice aziendale”

L'Assemblea dei Soci di Canali S.p.A.

“Reati”

Le fattispecie di reato considerate dal D. Lgs. 231/2001 di cui all'Allegato I del Modello.

“Risk Assessment”

L'attività di “*Risk Assessment*” volta alla determinazione del rischio associato a determinati pericoli o sorgenti di rischio, formalizzata attraverso la predisposizione della c.d. “Matrice delle Attività a Rischio Reato”.

CANALI

1 9 3 4

“Società” o “Canali”

Canali S.p.A., che ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

PREMESSA

Canali S.p.A. (di seguito anche “**Canali**” o la “**Società**”) è specialista in capi sartoriali di lusso e testimone di un’eleganza maschile tipicamente italiana.

Fondata nel 1934 da Giacomo e Giovanni Canali, la Società promuove l’eleganza maschile tipicamente italiana e la tradizione artigianale del Made in Italy, mediante l’ideazione, la progettazione, la scelta dei materiali, la produzione, la distribuzione e la commercializzazione di capi sartoriali di alta qualità, anche a mezzo di una propria rete commerciale, sia diretta sia mediante contratti di franchising, costituita da circa 1.000 punti vendita e 180 boutique.

Negli anni ’70 la Società avvia una forte espansione all’estero, conquistando velocemente nonché con notevole successo i mercati statunitense, inglese, francese e svizzero. Ad oggi, Canali è in continua la sua espansione verso nuovi mercati internazionali, tra cui Russia, Cina, India e Oceania.

Canali S.p.A., con sede legale a Sovico (MB) in Via Lombardia 17/19, è oggi parte di un più grande gruppo controllato da Canali Holding S.p.A. La Società è soggetta ai poteri di direzione e coordinamento dell’unico socio Canali Holding S.p.A., a termini di legge.

In aggiunta agli uffici amministrativi aventi sede in Sovico, la Società opera attraverso:

- 1 stabilimento a Sovico;
- 1 unità logistica a Sovico;
- 2 unità locali a Triuggio;
- 3 stabilimenti nelle Marche in provincia di Ancona, di cui due a Filottrano e uno a S. Maria Nuova;
- 1 stabilimento a Gissi negli Abruzzi in provincia di Chieti.
- 1 showroom/ufficio comunicazione a Milano
- 3 unità di vendita, una a Milano, una a Serravalle Scrivia (AL) ed una a Leccio (FI).

Sebbene l’adozione del “Modello 231” sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società, con delibera di approvazione dell’Assemblea Ordinaria in data 28/06/2010, ha deciso di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di nominare un Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sull’effettiva nonché efficace applicazione del Modello 231 stesso.

A seguito della prima adozione del documento, Canali ha costantemente aggiornato il presente Modello alla luce delle introduzioni normative susseguitesesi del corso del tempo; in ragione di ciò, nel corso del 2020 la Società ha deciso di provvedere all’aggiornamento del proprio Modello 231 in ottemperanza alle nuove previsioni legislative introdotte da Decreto.

In tale contesto l’Assemblea Ordinaria di Canali S.p.A., con delibera di approvazione del 25 luglio 2023, ha adottato la presente versione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo”.

PARTE GENERALE

I IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

I.1 Caratteristiche fondamentali e ambito di applicazione

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “*enti*” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

I Destinatari della normativa sono quindi, ai sensi del Decreto, gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono espressamente sottratti all’ambito di validità del Decreto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal Legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

Il Legislatore italiano si è in questo modo conformato ad una serie di provvedimenti comunitari e internazionali che richiedevano una maggiore responsabilità degli enti coinvolti nella commissione di alcuni tipi di illeciti aventi rilevanza penale.

La normativa in questione prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato l’illecito e che sorge qualora determinati reati siano commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente, in Italia o all’estero, da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (i c.d. “soggetti apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali.

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e che appartengono alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis1);
- reati societari (art. 25-ter), ivi compresi i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1);

- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevices).

I.2 Il Modello 231 come forma di esonero dalla responsabilità

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La mera adozione di tale documento, con delibera dell'Organo Amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Si precisa infatti che, con riferimento all'efficacia del Modello per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio definito dal D.Lgs. 231/2001 prevede che, a fronte del compimento degli illeciti sopra descritti, agli enti possano essere applicate le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta un ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto, vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Ai fini della quantificazione delle quote¹ il giudice deve tenere conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può essere anche ridotta.

Le **sanzioni interdittive** che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

¹ L'importo di una quota va da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37 e possono variare da un minimo di € 25.822,00 ad un massimo di € 1.549.370,00.

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La tipologia nonché la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabilite dal giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie. Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni – estensibili fino a sette anni ai sensi dell'art. 25, co. 5 D.Lgs. 231/2001), qualora si verifichino determinati eventi considerati particolarmente gravi dal Legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, la prosecuzione della medesima attività da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità 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.

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la punizione è la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa.

In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi sono fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che, in presenza di una sanzione interdittiva a spese dell'ente, venga sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato nonché la pubblicazione della sentenza di condanna.

I.4 Le Linee Guida di Confindustria

Al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei modelli organizzativi, il co. 3 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 prevede che le associazioni di categoria possano esercitare una funzione guida attraverso la realizzazione di appositi codici di comportamento, a supporto delle imprese nella costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Nello specifico, il Decreto prevede che gli enti possano adottare modelli di organizzazione e di gestione “*sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero*

della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

In tale contesto, Confindustria ha elaborato le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*”, approvandone il testo definitivo in data 7 marzo 2002, successivamente aggiornate a Marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021. Dette Linee Guida sono state approvate dal Ministero della Giustizia, giudicandole idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto 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:

- 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;
- 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”*.

2 IL MODELLO DI CANALI S.p.A.

2.1 La struttura organizzativa di Canali S.p.A.

La Società è caratterizzata da una struttura organizzativa complessa. Nello specifico, il sistema di *governance* della Società prevede:

- un Amministratore Unico, nominato dal Socio con delibera nell'Assemblea degli azionisti e a cui spetta la gestione ordinaria e straordinaria secondo quanto deliberato dall'Assemblea;
- un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, chiamato a vigilare sul rispetto della legge e dello Statuto e sull'osservanza di principi di corretta amministrazione;
- l'Assemblea dei Soci, competente a deliberare, in materia ordinaria e straordinaria, nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto.

In aggiunta, l'Organo Dirigente di Canali S.p.A. è rappresentato dall'Assemblea dei Soci, inderogabilmente competente a:

- approvare il bilancio;
- decidere la composizione dell'Organo amministrativo che può essere costituito in forma di Consiglio di Amministrazione o di Amministratore Unico;
- determinare il numero dei consiglieri;
- nominare e revocare i consiglieri o l'Amministratore Unico e la durata in carica;
- nominare i Sindaci e il presidente del Collegio Sindacale; il controllo contabile è demandato al Collegio Sindacale, ma l'Assemblea ha facoltà a affidarlo ad un soggetto diverso a norma di statuto;
- determinare il compenso dei Consiglieri o dell'Amministratore Unico e dei Sindaci;
- deliberare sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci.

2.2 Finalità del Modello

Canali S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte del proprio Amministratore, dei dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Come anticipato, sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Pertanto, attraverso l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare e impedire comportamenti illeciti che possano quindi integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Canali S.p.A., che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello potrà comportare l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

- 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;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse di Canali S.p.A. nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico di Canali stessa (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- 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.

A tale fine, il presente documento ha l'obiettivo di:

- individuare le aree o i processi di possibile rischio nell'ambito dell'attività aziendale vale a dire quelle attività in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati;
- definire il sistema di normativa interna: a tale fine vengono illustrate e formalizzate in modo articolato e coerente le singole componenti che costituiscono il Modello, individuandone gli elementi rilevanti per la prevenzione di ogni tipologia di Reato e per ogni singola Attività Sensibile; vengono esplicitati, ribaditi e/o completati i principi, le norme, le regole e le prescrizioni che devono essere rispettati per garantire l'efficacia del presente Modello nella sua finalità di prevenire i Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- assegnare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

2.3 Il processo di redazione e implementazione del Modello

Al fine di definire il presente Modello, ispirato alle Linee Guida di Confindustria, la Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività e processi che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili a Canali S.p.A.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo;
- il sistema di *corporate governance* esistente;
- il sistema dei poteri delegati;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- le modalità tipiche di conduzione del business;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *Key Officers*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto, mediante interviste con i *Key Officers* e l'analisi documentale:

- all'individuazione delle Attività e dei Processi Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i Reati ritenuti applicabili a Canali S.p.A. e delle possibili modalità attuative degli stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione delle Attività e dei Processi Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'identificazione dei rischi, cristallizzata nella Matrice delle Attività a Rischio Reato, di commissione di reato e la Macro Analisi del Sistema di Controllo Interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati della Matrice delle Attività a Rischio Reato e di Macro Analisi del Sistema di Controllo Interno, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati rilevanti per la Società.

In particolare i risultati delle analisi condotte e descritte in precedenza sono contenuti e richiamati nella Matrice delle Attività a Rischio Reato, documento in cui sono formalizzate le evidenze emerse dallo stesso, con particolare riferimento ai seguenti elementi:

- le Attività e i Processi Sensibili e le modalità attuative degli stessi;
- i soggetti coinvolti nelle Attività e nei Processi Sensibili;
- le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei Reati nell'ambito delle Attività e dei Processi Sensibili;
- i protocolli e i sistemi di controllo specifici individuati dalla Società a presidio/mitigazione dei "rischi reato" riconducibili alle Attività e ai Processi Sensibili.

La Matrice delle Attività a Rischio Reato costituisce presupposto del presente Modello ed è custodita presso la sede della Società, rendendola disponibile per eventuale consultazione all'Amministratore Unico, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

2.4 Struttura del Modello

Il presente Modello si struttura in una "Parte Generale", e in tante "Parti Speciali" quante sono le "famiglie" di reato analizzate nello specifico e identificate come rilevanti per la Società e dettagliate nella Matrice delle Attività a Rischio Reato.

Nella **Parte Generale** sono riportati brevemente i contenuti del Decreto, viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare e aggiornare il Modello, vengono illustrate le finalità e la natura del Modello stesso, identificati i destinatari e descritte le modalità di intervento e modifiche del Modello, sono definiti l'Organismo di Vigilanza, le funzioni e i poteri ad esso attribuiti e delineati i relativi flussi informativi, sono riportati la struttura del Modello e il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, nonché le componenti del sistema di controllo preventivo.

Le **Parti Speciali** sono state predisposte con riferimento alle specifiche categorie di reato a cui Canali viene ritenuta potenzialmente esposta sulla base delle risultanze della Matrice delle Attività a Rischio Reato. Nelle Parti Speciali sono individuate le Attività, i Processi Sensibili e i principi di condotta/comportamento (c.d. Protocolli) previsti dalla Società onde prevenire il rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Ciascuna Parte Speciale è dedicata ad una categoria di reato contemplata nelle attività di *Risk Assessment* condotte ed è articolata nelle seguenti sezioni:

- elencazione dei reati ascrivibili alla categoria oggetto della Parte Speciale ed identificati come rilevanti per la Società;
- previsione di principi generali di condotta e comportamento;
- previsione di principi specifici riferiti alle Attività e ai Processi Sensibili o a gruppi omogenei di Processi Sensibili.

Ciascuna Parte Speciale ha quindi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari delle spiegazioni e/o esemplificazioni concrete relative al sistema di organizzazione, gestione e controllo di Canali, alle Attività e ai Processi Sensibili e ai reati configurabili;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nell'esecuzione delle proprie attività;
- fornire all'OdV e alle altre funzioni aziendali/soggetti esterni coinvolti uno strumento per poter svolgere le proprie attività di controllo, monitoraggio e verifica operativa dell'attuazione del presente Modello.

Nello specifico, sono state predisposte le seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale A: "Reati contro la Pubblica Amministrazione";
- Parte Speciale B: "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati";
- Parte Speciale C: "Reati di criminalità organizzata e reati transnazionali";
- Parte Speciale D: "Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento";
- Parte Speciale E: "Reati Societari";
- Parte Speciale F: "Reati contro la personalità individuale";
- Parte Speciale G: "Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro";
- Parte Speciale H: "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio";
- Parte Speciale I: "Reati in materia di violazione del diritto d'autore";
- Parte Speciale L: "Delitti contro l'industria e il commercio";
- Parte Speciale M: "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria";
- Parte Speciale N: "Reati ambientali";
- Parte Speciale O: "Reati di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare";

- Parte Speciale P: “Reati Tributari”.

2.5 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono vincolanti per tutti gli organi sociali, i dipendenti, ivi compresi i dirigenti, nonché tutti coloro che svolgono, anche di fatto, compiti di gestione, amministrazione, direzione, controllo della Società, e coloro che operano, a vario titolo, in nome e per conto di Canali, ivi inclusi i *partners* commerciali.

2.6 Modello e Codice Etico

La Società, con delibera dell'Assemblea Ordinaria contestualmente all'adozione del Modello 23 I, ha adottato il Codice Etico, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di Canali nei confronti dei propri dipendenti, *partners* commerciali nonché terzi soggetti con cui la Società ha rapporti. Il Codice Etico indica inoltre norme di correttezza, cortesia, trasparenza e buona amministrazione a cui si deve uniformare il comportamento di dipendenti e Dirigenti e di quanti instaurano rapporti di collaborazione con essa.

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto, Canali ha adottato il Codice Etico allineato alle linee guida di Confindustria.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

In particolare il Codice Etico afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del presente Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

2.7 Adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'Organo Dirigente. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete all'Assemblea dei Soci di Canali S.p.A. che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore Unico. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare all'Assemblea dei Soci proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dall'Amministratore Unico, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni dovranno essere prontamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

3 LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

Il Modello predisposto da Canali S.p.A. si fonda e si integra con un sistema di controllo composto da protocolli e regole, strumenti di definizione delle responsabilità, nonché da meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi aziendali.

I principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno di Canali, con particolare riferimento alle Attività e ai Processi Sensibili delineati dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito rappresentati:

- chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- verificabilità e documentabilità delle operazioni ex-post: le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle Attività e dei Processi Sensibili) devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti;
- identificazione di controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici: devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito delle Attività e dei Processi Sensibili caratterizzati da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato. In tale logica un ambito che deve essere fortemente presidiato è la gestione delle risorse finanziarie.

Ai fini del presente Modello si rilevano le componenti del sistema di controllo interno come di seguito classificate:

- sistema di principi etici (Codice Etico);
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma);
- attribuzione di poteri e responsabilità, coerenti con l'organizzazione e la gestione aziendale definite dalla Società;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni e alla tracciabilità delle attività;
- sistema di policy, procedure operative;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- programma di comunicazione e formazione del personale;
- sistemi di gestione certificati.

Tali componenti del sistema di controllo (e gli strumenti organizzativi ed operativi in cui si traducono), coerentemente con i principi di controllo ispiratori sopra delineati, sono stati in particolare valutati in occasione della predisposizione della Matrice delle Attività a Rischio Reato e di Macro Analisi del Sistema di Controllo Interno, attività condotte al fine di verificarne la coerenza rispetto alle finalità di prevenzione delle condotte illecite di cui al Decreto.

3.1 Sistema di principi etici

La Società ritiene indispensabile che i Destinatari rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con organi sociali, dipendenti e parti terze, quali, a titolo esemplificativo, Fornitori, Appaltatori, Consulenti e con la Pubblica Amministrazione.

3.2 Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso la predisposizione dell'organigramma aziendale e l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative (mansionari, direttive organizzative interne), che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa locale.

3.3 Sistema autorizzativo

Il sistema autorizzativo si uniforma alle seguenti prescrizioni:

- sono legittimati a svolgere le attività sensibili solo i soggetti che siano stati preventivamente identificati mediante deleghe, procure, organigrammi, *job description*, procedure o eventuali disposizioni organizzative;
- sono legittimati a trattare e a relazionarsi con la Pubblica Amministrazione solo soggetti che siano stati previamente identificati a tale scopo mediante deleghe, procure, organigrammi, *job description*, procedure o eventuali disposizioni organizzative;
- il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno deve essere coerente con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto e la conoscenza di tali poteri da parte dei soggetti esterni deve essere garantita da strumenti di comunicazione e di pubblicità adeguati;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale devono essere congruenti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- non deve esserci identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

3.4 Archiviazione della documentazione

Le attività condotte nell'ambito delle Attività e dei Processi Sensibili trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse.

La documentazione sopra delineata, prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, è archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni coinvolte nelle attività relative alle Attività e ai Processi Sensibili sulla base di quanto previsto all'interno delle procedure o istruzioni di lavoro di dettaglio.

L'archiviazione della documentazione deve essere effettuata secondo un principio di tracciabilità, economicità e ragionevolezza.

Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale sono previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle Attività e ai Processi Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, l'Organismo deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo nell'Ente *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente”* (ivi compreso l'Organo Dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, *“è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”*;
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow-charting* di procedure e attività, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

4.2 Nomina e Durata in carica

L'Organo Dirigente della Società ha nominato un Organismo di Vigilanza a struttura collegiale, composto da due membri esterni e un membro interno. Tale scelta, coerentemente con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, è motivata dal fatto che le figure in esame garantiscono autonomia e indipendenza (consulenti esterni), professionalità (profonda conoscenza dell'azienda e competenze maturate in campo giuridico, penalistico e della responsabilità dipendente da reato degli enti, consulenziale e di controllo interno) e continuità di azione (in particolare per la presenza di un membro interno).

L'Organismo di Vigilanza, che resta in carica per il periodo di volta in volta deliberato dall'Assemblea e che è in ogni caso rieleggibile, previa conferma dell'Assemblea, è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

L'Assemblea dei Soci, prima di ogni nuova nomina, è tenuta a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera dell'Assemblea dei Soci.

La mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità di cui al Modello, comporta la decadenza automatica del membro dell'Organismo dall'Ufficio.

4.3 Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca e sospensione

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei seguenti requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i Dirigenti, con soggetti apicali in genere, con Sindaci della Società e con il Revisore;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo di Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno dei Dirigenti (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- per quanto di sua conoscenza, qualifica di componente OdV in seno a Società nei cui confronti siano state applicate anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, per illeciti commessi durante la sua carica;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel Decreto, che incidono sulla moralità professionale.

In particolare, in caso di nomina, i soggetti designati devono, all'atto del conferimento ed in occasione di ogni eventuale rinnovo dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza di motivi di incompatibilità quali:

- condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965 n. 575, e successive modifiche ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;

- aver subito una condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumento di pagamento;
 - alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e del R.D. 16 marzo 1942 n. 267;
 - alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
- essere stato condannato con sentenza definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso dell'estinzione del reato:
 - a pena detentiva per un tempo pari o superiore a un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumento di pagamento;
 - alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e del R.D. 16 marzo 1942 n. 267;
 - alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
- avere riportato in Stati Esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001 o per altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale, per sentenza di condanna si intende anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.;
- avere rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- avere subito l'applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater del D.Lgs. 58/1998;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Canali S.p.A. tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo.

La revoca dalla carica di Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera dell'Assemblea dei Soci.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l'incarico dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità, nonché l'omessa comunicazione all'Amministratore Unico di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni;
- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), ovvero una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico della Canali S.p.A. o l'apertura di un procedimento per uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno della Canali S.p.A. incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza.
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, l'Assemblea dei Soci potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.4 Funzioni e poteri

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare l'OdV deve:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello e sulla sua attuazione ed osservanza, con particolare riferimento alle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- proporre l'aggiornamento del Modello e segnalare all'Assemblea dei Soci l'opportunità di aggiornarlo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- effettuare le comunicazioni ex art. 52 del D.Lgs. 231/07 (normativa antiriciclaggio).

Più in particolare, l'OdV deve:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure, i controlli previsti all'interno del Modello siano posti in essere

e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, anche utilizzando professionisti esterni;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni): per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato;
- effettuare verifiche periodiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere e archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Modello, nonché di circostanze in grado di favorire la commissione di reati o relative a reati già commessi;
- riferire periodicamente all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello ed in particolare sulle criticità riscontrate;
- segnalare tempestivamente all'Amministratore Unico eventuali violazioni del Modello;
- assicurare i flussi informativi verso l'Organo Dirigente e il Collegio Sindacale;

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere liberamente a tutti gli uffici e a tutta la documentazione societaria rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto, senza necessità di consenso o autorizzazione preventiva.
- richiedere alle diverse strutture aziendali le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi non programmati in detto piano, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

L'Organismo si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero ne faccia richiesta scritta al Presidente almeno un membro. È fatto, in ogni caso, obbligo all'Organismo di riunirsi almeno una volta ogni tre mesi e redigere apposito verbale delle riunioni.

Qualora non si provveda ad una tempestiva convocazione da parte del Presidente quando questa sia richiesta da uno dei membri, questi può richiedere la convocazione all'Assemblea dei Soci, la quale provvederà entro tre giorni o, in caso di urgenza, entro un giorno.

È fatto obbligo a ciascun membro dell'Organismo di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni all'OdV stesso che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati.

A ulteriore garanzia di autonomia, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Amministratore Unico ha dotato l'OdV di un budget di risorse finanziarie e logistiche, delle quali l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'OdV può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'OdV nel suo complesso.

L'OdV ha inoltre adottato un proprio Regolamento che assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, le funzioni delegate, le modalità di convocazione delle sedute, le modalità di svolgimento delle riunioni e di delibera delle decisioni, le modalità di verbalizzazione degli incontri, le modalità di conservazione della documentazione, le modalità di svolgimento delle attività ispettive, il numero minimo annuale degli incontri, eventuali cause di decadenza e recesso dalla carica ulteriori rispetto a quanto disciplinato dal presente Modello, la nomina del Segretario dell'OdV, la gestione dei poteri di spesa.

4.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello, fornendo all'OdV le informazioni necessarie affinché possa svolgere la propria funzione di vigilanza sulle attività a rischio individuate.

In particolare i flussi informativi sono classificabili come segue:

- **informazioni su base periodica:** l'OdV definisce una procedura operativa disciplinante le tipologie di informazioni, le modalità e le relative frequenze che i responsabili, coinvolti nella gestione delle Attività sensibili e nei Processi Sensibili, devono trasmettere allo stesso Organismo di Vigilanza. In particolare, i Key Officer coinvolti nelle Attività e nei Processi Sensibili, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, anche attraverso un soggetto da loro delegato e sotto la loro responsabilità, redigono con periodicità almeno semestrale, una relazione scritta all'OdV, comunicando quanto meno le seguenti informazioni:
 - una valutazione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
 - l'opportunità o la necessità di modificare le procedure aziendali di attuazione del Modello, dandone adeguata motivazione;
 - le commissioni di inchiesta o relazioni interne circa controlli svolti nell'ambito della propria funzione dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato previste dal Decreto;
 - le informazioni e la documentazione specifica che, di volta in volta, l'Organismo richieda loro di inserire nella predetta relazione.
- **informazioni "ad evento":** l'OdV deve essere immediatamente informato a cura delle funzioni aziendali preposte, in merito a quanto segue:
 - richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
 - provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società per i reati previsti dal Decreto;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - commissioni di inchiesta o relazioni interne relative a ipotesi di responsabilità per uno o più reati previsti dal Decreto;
 - cambiamenti dell'assetto organizzativo;

- aggiornamenti del sistema dei poteri (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro ed in materia ambientale);
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società.

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con l'Organo Dirigente della Società.

L'OdV riferisce della propria attività:

- su base continuativa, direttamente all'Amministratore Unico;
- su base annuale, all'Amministratore Unico, all'Assemblea dei Soci e al Collegio Sindacale.

Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni.

4.7 Segnalazioni "Whistleblowing"

I Destinatari del Modello in ossequio alla L. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd. Whistleblowing) sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza deroghe, violazioni o sospetto di violazioni del Codice Etico di Canali S.p.A., dei principi di comportamento e delle procedure aziendali che disciplinano le attività a rischio di reato, di cui alle successive Parti Speciali.

In applicazione del D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023, che recepisce la direttiva UE n. 2019/1937, Canali S.p.A. ha adottato un apposito sistema online di segnalazione di reati o irregolarità, sicuro e protetto che permette di segnalare violazioni in modo semplice e anonimo.

Le segnalazioni Whistleblowing possono quindi essere fornite attraverso i seguenti canali e con le seguenti modalità:

- posta cartacea all'indirizzo: Organismo di Vigilanza di Canali S.p.A. Via Lombardia, 17, 20845 Sovico (MB);
- posta elettronica all'indirizzo: odv@canali.it
- la piattaforma presente al link <https://231canali.whistlelink.com/>

Tali canali sono resi noti ai destinatari del Modello e ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo.

Le modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire il rispetto delle norme in materia di privacy, nonché la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, per il dettaglio delle sanzioni si veda il Modello al successivo paragrafo 6.6.

Al contempo la Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

CANALI

I 9 3 4

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza di CANALI S.p.A. secondo quanto previsto nella Procedura delle segnalazioni di whistleblowing pubblicata sul sito internet della Società.

5 DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

5.1 Informazione

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dall'Amministratore Unico alle diverse categorie di Destinatari, nelle forme di seguito elencate:

- **Soggetti apicali:** consegna in forma integrale del Modello e del Codice Etico in forma cartacea e/o digitale;
- **Altro personale** (soggetti in posizione non apicale): diffusione del Modello e del Codice Etico, ove possibile tramite rete aziendale;
- **Consulenti e Partners, collaboratori a vario titolo, clienti e fornitori:** nota informativa iniziale, oltre alla possibilità di consultazione del Modello e del Codice Etico sul sito istituzionale.

In aggiunta, la Società garantisce l'esposizione permanente di un estratto del Modello 231 in formato elettronico nonché il Codice Etico nella sua interezza sul sito internet della Società.

A tal fine i Key Officers, aventi contatti istituzionali con tali soggetti esterni, forniscono adeguate informative su principi, politiche e procedure adottate dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 avendo cura d'invitare i medesimi alla lettura integrale dello stesso Modello.

In ogni caso, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte dei terzi destinatari, tutti i contratti di riferimento sono stati rivisitati in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e allo stesso Decreto, l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello, Canali provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

5.2 Formazione

Le attività di formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e delle prescrizioni del Modello è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è affidata operativamente all'OdV, che organizza gli incontri in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, all'organizzazione delle sessioni di formazione.

CANALI

I 9 3 4

I corsi sono a carattere obbligatorio e l'Organismo di Vigilanza provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale, nonché a conservare la documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescindono dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

6.1 Violazioni del Modello

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi del Comportamento rilevante.

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti prodromici che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, possano eventualmente condurre alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello e al Codice Etico;
4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nei principi generali di condotta e comportamento e nei principi specifici elencati nelle Parti Speciali del presente Modello;
5. comportamenti non collaborativi nei confronti dell'OdV, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con il medesimo comportamento;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile il comportamento contestato;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Funzione e/o agli Organi Societari competenti.

6.2 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti non dirigenti costituisce illecito disciplinare in conformità al CCNL applicato dalla Società.

In particolare si evidenzia che, in ordine alle sanzioni applicabili al personale dipendente non dirigente, il presente sistema sanzionatorio trova la sua fonte primaria di regolamentazione nel CCNL adottato dalla Società.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste nel R. D. 148/1931, dalla L. 300/1970 e nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia (dolo o colpa);
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile nonché dalla normativa interna adottata dalla Società, in una scala crescente in funzione della gravità, che possono essere come di seguito sintetizzate:

- 1) **rimprovero verbale;**
- 2) **rimprovero scritto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni sopra riportate ovvero in caso di mancata segnalazione all'OdV;**
- 3) **multa in misura non eccedente l'importo di due ore della retribuzione normale;**
- 4) **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni tre;**
- 5) **licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.**

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

È inoltre fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere.

6.3 Misure nei confronti dei dipendenti con la qualifica di dirigente

Le violazioni, da parte dei Dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, comporteranno l'applicazione di una sanzione disciplinare che sarà quantificata da un minimo di 5% ad un massimo di 30% della retribuzione mensile, per le sanzioni n. 1, n. 2 e n. 3 del precedente paragrafo.

In aggiunta, la percentuale di cui sopra sarà calcolata sulla base della documentazione interna aziendale adottata e tale valutazione sarà effettuata in concerto con l'Amministratore Unico.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applica, in base al giudizio di gravità dell'infrazione, di adeguatezza della sanzione e qualora emerga l'intenzionale elusione dei dettami prescritti da Modello 231 nonché da Codice Etico, la sanzione del **licenziamento disciplinare**.

6.4 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente i Soci e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

6.5 Misure nei confronti dei terzi coinvolti nelle Attività e nei Processi Sensibili

Ogni violazione posta in essere dai soggetti terzi alla Società e coinvolti nelle Attività e nei Processi Sensibili (si veda il paragrafo 2.3 del presente Modello) potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche

clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi con gli stessi (c.d. Clausole 231), e in base alla gravità della violazione riscontrata:

- la diffida per iscritto al rispetto delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- l'applicazione di una penale prevista dal contratto o dalla lettera di incarico;
- la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a Canali S.p.A., come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

6.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. Whistleblowing)

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. *Whistleblowing*) ed alle sanzioni richiamate dal D.Lgs. 24/2003, sono previste:

- tutela del segnalante attraverso sanzioni nei confronti di chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

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