



MODELLO 231
PARTE GENERALE

di Casale S.p.A.

Adottato dalla Società
in data 4 settembre 2023

INDICE PARTE GENERALE

DEFINIZIONI		3
1.	LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI DA REATO	6
1.1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
1.2.	I DESTINATARI DEL DECRETO	6
1.3.	I REATI PRESUPPOSTO	7
1.4.	I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ	8
1.5.	LE SANZIONI	11
2.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001	14
2.1.	FUNZIONE ED EFFETTI GIURIDICI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	14
2.2.	IL CONTENUTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	14
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CASALE S.P.A.	15
3.1.	DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA	15
3.2.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO	16
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.1.	COMPOSIZIONE DELL'ODV	19
4.2.	FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	20
4.3.	FLUSSI INFORMATIVI	21
5.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	26
5.1.	DIFFUSIONE E INFORMAZIONE SUL MODELLO 231	26
5.2.	FORMAZIONE SUL MODELLO 231	27
6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	29
6.1.	MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI	31
6.2.	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
6.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI	32
6.4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI	35
6.5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI	35

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono alla terminologia utilizzata nel presente Modello. Esse sono integrate dalle ulteriori eventuali definizioni contenute all'interno delle Parti Speciali del Modello e nei singoli documenti ad esso allegati.

Apicali: persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, dotate di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Attività a rischio o attività sensibili: attività svolte dalla Società nell'ambito delle quali potrebbe astrattamente insinuarsi la commissione di reati presupposto.

CASALE o la Società: Casale S.p.a..

Collaboratori esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Fornitori, i *Partner*, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di qualsiasi altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale, compresi i contratti atipici.

Codice Etico: il codice etico adottato da CASALE e approvato dal Consiglio di Amministrazione, nonché i relativi aggiornamenti.

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001 e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari: gli Esponenti aziendali, i Dipendenti di ogni ordine e grado della Società, nonché i Consulenti, i Fornitori ed in generale tutti i soggetti con i quali la Società abbia in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata che si svolga

nell'ambito delle attività a rischio ai sensi del Decreto.

Esponenti aziendali: amministratori, organi di controllo, liquidatori e dirigenti della Società.

Gruppo Saemi: il gruppo societario a cui fa riferimento CASALE

Modello organizzativo o Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da CASALE ai sensi del Decreto.

Organismo di Vigilanza 231 o OdV: Organismo collegiale o monocratico, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo 231, ai sensi dell'art. 6, c. 1 lett. b, del Decreto.

Parte Speciale: sezione del Modello in cui, all'esito delle evidenze emerse nell'ambito delle attività di *risk assessment*, vengono identificate le fattispecie di reato da cui potrebbe astrattamente derivare una responsabilità in capo all'Ente, vengono individuate le attività a rischio e i principali soggetti nonché le principali funzioni coinvolte in tali attività, vengono indicati i principi di comportamento e le procedure aziendali a cui tutti i Destinatari devono attenersi nonché i presidi di controllo posti in essere dalla Società al fine di prevenire ed evitare la commissione dei reati presupposto.

Presidi di controllo: il complesso delle regole e delle procedure predisposte dalla Società per la prevenzione dei reati presupposto.

Pubblica Amministrazione: qualsiasi persona giuridica a cui è affidata la cura di interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e/o di atti autoritativi.

Reati Presupposto o Reati: elenco dei reati previsti dal Decreto, la cui commissione da

parte di Apicali o Dipendenti potrebbe dar luogo ad una responsabilità della Società.

Risk assessment: attività condotta da professionisti esterni con la collaborazione della Società, finalizzata ad individuare e “mappare” le attività sensibili e le funzioni aziendali che potrebbero teoricamente risultare esposte al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto. Tale attività si sostanzia nello studio delle procedure aziendali e della ulteriore documentazione fornita dalla Società, nello svolgimento di interviste con ciascuna delle diverse funzioni aziendali interessate, nell’analisi con queste ultime dei profili più rilevanti legati allo svolgimento delle relative attività sensibili e nell’individuazione e/o implementazione di presidi da adottare in prevenzione dei rischi di commissione dei reati.

Whistleblowing: strumento che consente a dipendenti, consulenti, collaboratori e a qualsiasi altro soggetto che entri in contatto con la Società di denunciare le irregolarità di cui sia eventualmente venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa o in qualsivoglia altra circostanza e di presentare, altresì, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o di violazioni del Modello della Società, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

1. LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI DA REATO

1.1. *Il decreto legislativo 231/2001*

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, entrato in vigore il 4 luglio del medesimo anno, è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il Decreto ha introdotto a carico degli enti un regime di responsabilità di natura formalmente amministrativa (assimilabile tuttavia nella sostanza, per ritualità ed afflittività, alla responsabilità penale) per i reati commessi **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente dai soggetti a quest'ultimo funzionalmente collegati.

La logica dell'intervento normativo è stata quella di affiancare alla responsabilità penale della persona fisica, che ha materialmente commesso il reato, anche una forma di responsabilità per l'ente che, colpevolmente o intenzionalmente, abbia reso possibile l'illecito.

1.2. *I destinatari del Decreto*

L'ambito soggettivo di applicabilità della normativa in parola è definito all'art. 1 del Decreto, che individua i destinatari della disciplina negli "enti forniti di personalità giuridica" (ad es. le associazioni riconosciute e le fondazioni dotate di personalità giuridica, così come le società di capitali, che per il nostro ordinamento hanno autonomia patrimoniale perfetta) e nelle "società e associazioni anche prive di personalità giuridica" (quali associazioni non riconosciute, comitati, etc.).

Per espressa previsione del comma 3 dello stesso art. 1, invece, il Decreto non trova applicazione nei confronti dello Stato, degli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni, etc.), degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i sindacati e i partiti politici).

1.3. *I Reati Presupposto*

L'eventuale responsabilità dell'ente deve considerarsi limitata esclusivamente ai reati richiamati agli artt. 24 e ss. del Decreto, ossia ai cc.dd. Reati Presupposto.

Il testo originario del Decreto si limitava a individuare, quali Reati Presupposto, determinate fattispecie a tutela della pubblica amministrazione e del suo patrimonio. Nel corso degli anni, tuttavia, il Legislatore, anche al fine di uniformarsi ai vari obblighi internazionali nel contempo sopraggiunti, ha progressivamente ampliato il numero e la tipologia di reati da cui può scaturire la responsabilità in capo all'ente.

Un elenco puntuale dei Reati Presupposto previsti dal Decreto è consultabile all'**Allegato B** del Modello.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente sussiste anche qualora i reati presupposto si siano manifestati nella forma del delitto tentato (art. 56 c.p.), ossia quando la persona fisica si sia limitata a porre in essere "...atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto..." compreso tra quelli previsti dal Decreto.

In questi casi, il Decreto prevede che l'importo delle pene pecuniarie e la durata delle sanzioni interdittive, previste per la fattispecie, siano ridotte da un terzo alla metà e che, qualora l'agente "...volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento", sia esclusa l'irrogazione di qualsivoglia sanzione.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, è previsto che "nei casi e alle condizioni previsti agli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale"(ossia per tutte quelle ipotesi in cui l'ordinamento penale italiano riconosce la giurisdizione dello Stato sui delitti commessi all'estero dalle persone fisiche), anche gli enti aventi la loro sede principale nel territorio dello Stato rispondono dei reati commessi all'estero, a condizione, tuttavia, che contro gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4. *Presupposti della responsabilità*

I requisiti per l'imputazione della responsabilità amministrativa da reato degli enti, in linea con quanto precisato nella relazione governativa di accompagnamento al Decreto, vengono comunemente distinti in oggettivi e soggettivi.

▪ **I requisiti oggettivi**

Il Decreto prevede che l'ente non possa essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato, nonché le relative sanzioni, non siano state espressamente previste agli artt. 24 e ss. del Decreto con una norma entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Ai fini dell'eventuale accertamento di responsabilità, è altresì necessario che le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto siano state commesse da soggetti che vantino con l'ente un rapporto qualificato. Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, infatti, l'ente risponde esclusivamente per i reati presupposto commessi nel suo interesse o in suo vantaggio da:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (cc.dd. Apicali);
- soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (cc.dd. Apicali di fatto);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla sorveglianza di uno dei soggetti sopra indicati (cc.dd. Dipendenti o Sottoposti).

In virtù del principio di "autonomia della responsabilità dell'ente", sancito dall'art. 8 del Decreto, la responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a particolari condizioni soggettive della persona fisica autore del reato e a peculiari vicende processuali riguardanti il reato-presupposto.

In particolare, l'art. 8 sancisce che l'ente non può giovare né della non punibilità della persona fisica che ha materialmente integrato il reato presupposto né della mancata individuazione di quest'ultima, nonché di cause di estinzione del reato presupposto diverse dall'amnistia.

Un ulteriore requisito oggettivo, necessario ai fini della configurabilità della

responsabilità dell'ente, è indicato al già citato art. 5 del Decreto, che pone come condizione espressa che il reato presupposto, commesso dagli Apicali o dai Sottoposti, debba essere commesso **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**.

In ambito giurisprudenziale questi due criteri sono stati intesi come tra loro concettualmente distinti ed accertabili secondo due differenti prospettive.

Per un verso, infatti, il criterio dell'**interesse** esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo; in questo senso, quindi, tale requisito rappresenta l'intento del reo di arrecare un beneficio all'ente mediante la commissione del reato, a nulla rilevando che tale beneficio venga poi effettivamente raggiunto .

Per altro verso, il criterio del **vantaggio** ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito .

E', quindi, espressamente previsto che l'ente debba dirsi sempre esente da responsabilità qualora sia provato che gli apicali o i sottoposti, che hanno materialmente commesso il reato presupposto, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 co. 2).

▪ **I requisiti soggettivi**

L'integrazione di tutti i requisiti oggettivi indicati ai paragrafi precedenti è condizione necessaria ma non sufficiente per il sorgere della responsabilità in capo all'ente. Ai fini della responsabilità, infatti, il Decreto richiede altresì l'integrazione di ulteriori requisiti di natura soggettiva che si sostanzia in un ***deficit*** dell'organizzazione o dell'attività, rispetto ad un modello di diligenza esigibile dalla società nel suo insieme.

Più precisamente, il Decreto diversifica le modalità di accertamento della responsabilità dell'ente a seconda del soggetto autore del reato presupposto.

La commissione di un reato presupposto da parte di uno dei soggetti **apicali** è in genere una condizione sufficiente ad impegnare la responsabilità dell'ente, a meno che quest'ultimo, su cui incombe un preciso onere probatorio, non dia prova delle condizioni esimenti indicate all'art. 6, comma 1, del Decreto, ossia:

- l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione dell'illecito, di

modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e rispondenti ad una serie di complesse esigenze di cui al comma 2 del citato art. 6;

- il conferimento ad un organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, di compiti di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei suddetti modelli;
- il fatto che la realizzazione del reato si sia resa possibile perché gli autori hanno fraudolentemente eluso i modelli di organizzazione e di gestione;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In altre parole, quindi, affinché l'ente vada esente, in questi casi, da responsabilità è necessaria la predisposizione ed attuazione di piani di organizzazione a valenza preventiva, dotati della massima effettività; piani tuttavia elusi dal soggetto apicale che commette il reato.

La prospettiva è diametralmente invertita, invece, qualora l'autore del reato presupposto sia **un soggetto sottoposto all'altrui direzione**. In questo caso, l'art. 7 del Decreto dispone che la responsabilità dell'ente sussiste solamente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che l'ente avrebbe dovuto garantire; tale circostanza, in linea con i principi generali che regolano la ripartizione dell'onere probatorio nel processo penale, dovrà essere provata in giudizio dalla pubblica accusa, e ciò senza che possa ipotizzarsi alcuna presunzione di riferibilità del reato all'ente. Per espressa previsione dello stesso art. 7, nell'eventualità in cui il reato presupposto sia commesso da un sottoposto, in ogni caso la responsabilità resta esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

1.5. *Le sanzioni*

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono graduate in base alla gravità della condotta criminosa. Il Decreto prevede a carico degli enti le

seguenti sanzioni amministrative:

- Sanzioni pecuniarie
- Sanzioni interdittive
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza

Ai sensi dell'art. 10 del Decreto, le **sanzioni pecuniarie** sono obbligatoriamente applicate in ogni ipotesi di illecito amministrativo dipendente da reato. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000. Poiché, ai sensi della norma succitata, l'importo di una quota varia da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549, le sanzioni pecuniarie applicabili ad un ente possono variare da un minimo di € 25.800 ad un massimo di € 1.549.000 da commisurare in relazione:

- alla gravità del fatto;
- al grado della responsabilità dell'ente;
- all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

E' prevista la riduzione delle sanzioni pecuniarie da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) 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;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 9 co. 2 del Decreto, le **sanzioni interdittive** possono, invece, consistere:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale

revoca di quelli concessi;

- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto, le sanzioni interdittive (la cui durata può variare dai 3 mesi ai 2 anni) sono accessorie a quelle pecuniarie ed eventuali. Esse, infatti, si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

Ai sensi dell'art. 18 del Decreto, il giudice può altresì disporre, quando commina all'ente una sanzione interdittiva, l'applicazione della sanzione della **pubblicazione della sentenza**. La pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, avviene secondo le modalità e nei luoghi definiti all'art. 36 del codice, nonché mediante l'affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Infine, ai sensi dell'art. 19 del Decreto, nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, "è sempre disposta la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede". Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (cd. "confisca per equivalente").

▪ **Le misure cautelari**

Il Decreto, all'art. 45, prevede la possibilità di applicare in via cautelare le sanzioni interdittive previste all'art. 9, comma 2, qualora ricorrano i seguenti presupposti:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

In questo caso, le sanzioni interdittive sono applicate all'ente dal giudice che procede, su richiesta del pubblico ministero. In via cautelare, può essere altresì disposto, ai sensi dell'art. 53, il sequestro preventivo delle cose che, costituendo il prezzo o il profitto del reato o il loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca ex art. 19 del Decreto. Per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente. Infine, a norma dell'art. 54 del Decreto, il giudice può applicare nei confronti dell'ente il sequestro conservativo, qualora vi sia "fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato".

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001

2.1 Funzione ed effetti giuridici del Modello Organizzativo

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ha una funzione preventivo-cautelare rispetto alla potenziale commissione, da parte di soggetti funzionalmente connessi alla società, delle varie fattispecie di reato a cui si estende la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto.

Come già esposto nel capitolo che precede, la sua adozione ed efficace attuazione risulta un elemento di particolare rilevanza, in quanto può costituire per l'ente una causa di esclusione della responsabilità.

Come visto, tale regime di esonero della responsabilità opera in modo diverso a seconda che a commettere il reato sia un soggetto che riveste nella struttura dell'ente una posizione apicale ovvero che sia un sottoposto.

2.2. Il contenuto del Modello Organizzativo

È lo stesso Decreto ad indicare i requisiti e i contenuti indispensabili affinché il Modello possa dirsi efficacemente adottato, stabilendo, all'art. 6, comma 2, che esso deve:

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

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CASALE S.P.A.

3.1 *Descrizione della struttura societaria di CASALE*

CASALE è tra le aziende produttrici di prosciutto di Parma che possono vantare una lunga e prestigiosa tradizione. La famiglia Sassi Emilio e figli ha una lunghissima esperienza nel mondo della macellazione e della trasformazione delle carni suine che affonda le radici nella tradizione di Parma più che centenaria.

CASALE produce prosciutto di Parma DOP, prosciutti nazionale e salumi affettati.

Le attività si suddividono in: lavorazione e stagionatura prosciutti, produzione di salumi affettati e attività commerciali e amministrative.

CASALE è una S.p.A. di proprietà di una *holding* (Saemi srl) che a sua volta partecipa altre società operante sempre nello stesso settore di CASALE.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un Presidente e da tre Consiglieri dotati tutti di deleghe paritetiche. Per le decisioni oltre il valore definito, la delibera spetta solo al Consiglio di Amministrazione. In caso di parità è previsto che la decisione sia quella in cui è presente il Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione viene convocato, oltre che nei casi previsti dalla legge, ogni qualvolta nasca una esigenza di decisione.

Ai fini dell'organizzazione aziendale, essendo i membri del Consiglio di Amministrazione tutti operativi in Azienda, essi costituiscono la cosiddetta Direzione Aziendale cui spettano le decisioni pratiche, la direzione del personale e l'indirizzo aziendale. Anche in questo caso le decisioni vengono prese, a seconda dell'importanza, o dai singoli membri o da tutti i membri in collegio.

La Società, nell'ambito di due contratti di servizi stipulati con le società collegate, Salumificio San Pietro S.p.A. e Selva Alimentari S.p.A., fornisce servizi "corporate" (contabilità, controllo di gestione, commerciale e acquisti, qualità, legale, societario e risorse umane), servizi di manutenzione delle attrezzature e dei luoghi di lavoro ed

assistenza nel processo di acquisto di impianti, macchinari, attrezzature e arredi.
CASALE si avvale del supporto di società esterne specializzate per la gestione di parti del processo produttivo e per la gestione del magazzino e della logistica con le quali sono stati sottoscritti contratti di appalto. Tali società sono certificate e oggetto di controlli periodici da parte di CASALE.

3.2 *Il Modello Organizzativo di CASALE*

In linea con gli adempimenti normativi sopra descritti e al fine di prevenire e scongiurare le ipotesi di responsabilità ai sensi del Decreto, la Società ha ritenuto di adottare un Modello dotato di tutte le caratteristiche individuate dall'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, introdotto con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2016 con la quale è stato nominato anche l'Organismo di Vigilanza, così come previsto all'art. 6 del D. Lgs. 231/01 e poi sottoposto ad aggiornamento ed approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 settembre 2023.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di tutela per la Società e di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da scongiurare il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

A tal fine, la Società ha ritenuto opportuno:

- individuare tutte le attività nell'ambito delle quali sussiste astrattamente la possibilità di commettere i reati indicati dal Decreto;
- adottare procedure specifiche che regolamentano l'*iter* di formazione ed attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- definire i principi che devono guidare i Destinatari del Modello nell'espletamento delle attività considerate sensibili;
- con specifico riferimento alla gestione delle risorse finanziarie, individuare regole di comportamento e modalità di tracciabilità delle operazioni;
- attuare il principio di segregazione dei poteri, dei ruoli e delle funzioni aziendali;
- assicurare la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità

assegnate;

- delineare un sistema di controllo volto a verificare il rispetto, da parte dei Destinatari del Modello, delle regole di condotta ivi definite (oltre a quelle descritte nelle procedure aziendali richiamate);
- sensibilizzare e diffondere, a tutti i livelli aziendali, i principi di comportamento ed i relativi presidi previsti dal Modello e dalle procedure aziendali;
- adottare un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative previste;
- attribuire all'OdV specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

Sempre al fine di preservare la Società dai rischi di contestazione ai sensi del Decreto, il Modello intende:

- assicurare, mediante il monitoraggio delle attività considerate sensibili e del sistema di presidi e controlli ad esse riferito, un tempestivo intervento della Società volto a prevenire e contrastare la commissione di reati presupposto;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali che la stessa promuove ed assicura;
- trasmettere a tutti i Destinatari del presente Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle prescrizioni descritte nello stesso e nelle procedure aziendali ivi richiamate, nella commissione di un reato, con conseguenze che, oltre a riguardare la propria persona, si riflettono ai sensi del Decreto anche sulla Società;

L'intera attività sopra descritta ha condotto all'adozione di un Modello che, tenuto conto della tipologia, delle dimensioni e delle attività svolte dalla Società, del sistema interno di separazione dei poteri nonché del sistema di controlli a prevenzione del rischio in essere, è strutturato ed articolato secondo lo schema illustrato qui di seguito:

- una Parte Generale, ove ne sono delineate le principali caratteristiche e la struttura del Modello;
- una Parte Speciale, in cui vengono esplicitati i risultati dell'attività di *Risk assessment* svolta, ed aggiornata con la presente versione del Modello 231, e i rischi

ritenuti teoricamente rilevanti e le principali norme di comportamento volti a prevenirli, anche mediante allegazione e richiamo di procedure aziendali ed altri documenti di compliance aziendale.

La Parte Speciale del Modello è impostata per “tipologie di reato” e si suddivide in sezioni, ciascuna riferita ad una specifica famiglia di reati tra quelle richiamate nel catalogo dei reati-presupposto, descritti agli artt. 24 e ss. Del Decreto, che potrebbero astrattamente essere commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, sia da soggetti che si trovino in posizione apicale, sia da soggetti che si trovino in posizione subordinata.

Il Modello Organizzativo, in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. A, del Decreto, è un atto di emanazione dell’organo dirigente e di conseguenza le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono demandate esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di CASALE, che le adotta mediante apposita delibera.

La Società si impegna a garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura normativa, operativa e/o organizzativa che dovessero verificarsi all’interno della Società.

A tal proposito, compito dell’OdV, come meglio specificato nel paragrafo che segue, è quello di monitorare costantemente l’attualità del Modello e segnalare prontamente al Consiglio di Amministrazione della Società la necessità di modifiche ed integrazioni, nonché effettuare attività formative nei confronti sia del personale dipendente che del personale delle eventuali società appaltatrici.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'OdV di CASALE

Come si è già avuto modo di chiarire, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che, affinché l'ente possa andare esente da responsabilità, lo stesso deve, tra le altre cose, aver individuato un Organismo di Vigilanza (OdV) indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui sia stato affidato il compito di vigilare sull'effettivo e adeguato funzionamento del Modello e di curare il suo costante aggiornamento.

In linea con le suddette prescrizioni normative, CASALE si è dotata di un proprio Organismo di Vigilanza, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 settembre 2023 e investito di poteri, compiti e funzioni individuati all'interno di un apposito regolamento.

Affinché l'Organismo di Vigilanza possa svolgere in maniera adeguata la funzione cui è preposto e garantire, quindi, l'effettività del sistema di presidi predisposto dalla Società a prevenzione della commissione di Reati Presupposto, CASALE garantisce che l'OdV e i suoi componenti siano in possesso dei seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- competenza e professionalità;
- imparzialità e onorabilità;
- effettività;
- continuità di azione;
- adeguata composizione

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni, nonché dei contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, è coadiuvato, di volta in volta, dai responsabili delle diverse funzioni interessate, nonché, all'occorrenza, da professionisti esterni alla Società individuati in virtù delle loro specifiche competenze.

Così come indicato in precedenza, all'OdV sono attribuiti tutti i poteri necessari all'espletamento delle proprie funzioni, compresi la libertà di iniziativa e di controllo

all'interno dell'ente, nonché l'autonomo utilizzo del *budget* di spesa ad esso attribuito.

4.2 Funzioni, poteri e obblighi dell'OdV

All'OdV di CASALE, coerentemente con quanto previsto dal Decreto, sono affidate le seguenti mansioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori, rappresentanti, dipendenti, collaboratori, ed in generale di tutti coloro che opereranno in nome e per conto della Società;
- verificare la costante adeguatezza e l'aggiornamento del Modello.

È inoltre compito dell'OdV:

- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti – il sistema di deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti;
- svolgere attività di verifica periodica del Modello, mirata alla valutazione del funzionamento e dell'aggiornamento dello stesso;
- curare la creazione di un database (cartaceo o informatico) afferente i controlli operati, l'attività formativa ed informativa, la documentazione rilevante ai sensi del Decreto.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e riferisce al Collegio Sindacale.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno una volta all'anno, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, ovvero su richiesta dello

stesso;

- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

4.3 flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto, nell'individuare le molteplici condizioni il cui concorso esonera l'ente da responsabilità, dispone altresì la predisposizione di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

La previsione di tali flussi informativi, che consentono un costante e continuo aggiornamento dell'Organismo di Vigilanza in merito alla gestione e all'operatività della Società, costituisce un elemento imprescindibile affinché l'OdV possa adempiere adeguatamente al proprio compito di controllo sull'efficace attuazione del Modello.

In particolare, tra i flussi informativi previsti verso l'Organismo di Vigilanza, possono distinguersi in:

- quelli che provengono dal Consiglio di Amministrazione e dalle varie funzioni aziendali, che possono essere di tipo periodico o ad evento e forniscono all'Organismo di Vigilanza un aggiornamento in merito, ad esempio, alle attività compiute dalle varie funzioni al fine di dare attuazione al Modello, ai presidi implementati a tutela di rischi rilevanti ai sensi del Decreto, alle modifiche del sistema di deleghe e procure in essere, ad eventuali violazioni riscontrate;
- quelli che, invece, possono provenire da qualsiasi Apicale e/o Sottoposto della Società (da intendersi nella loro accezione più estesa, come descritta nei precedenti paragrafi) ed hanno ad oggetto la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o qualsivoglia altra violazione del Modello, integrate da parte dei Destinatari di quest'ultimo;
- quello proveniente dal Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, ogni semestre, avente ad oggetto la situazione relativa alla Sicurezza sul lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione e tutte le funzioni aziendali, nel rispetto delle loro competenze, sono tenuti a dare tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza in

merito a qualsiasi circostanza o informazione rilevante ai sensi del Decreto e all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, essi devono sempre comunicare all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni inerenti:

- alle decisioni relative alla richiesta, all'erogazione e all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ai provvedimenti e/o alle notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, per fatti in cui siano potenzialmente interessate le attività aziendali della Società;
- ai provvedimenti e/o alle notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili in merito a richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali e della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da Apicali o Dipendenti alla Società in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- ai risultati e alle conclusioni di commissioni di inchiesta, ispezioni, verifiche o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per la commissione di reati rientranti nel catalogo dei reati presupposto individuati dal Decreto;
- alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- ai procedimenti disciplinari intrapresi e svolti, le eventuali sanzioni irrogate ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

I suddetti soggetti devono, altresì, trasmettere all'OdV tutti i documenti, costantemente aggiornati, afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore all'interno della Società.

- *Le segnalazioni di condotte illecite (c.d. whistleblowing)*

Il Decreto, all'art. 6, commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*, prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo impongano l'istituzione di canali che consentano ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori e a qualsiasi altro soggetto che entri in contatto con la Società, anche terzo, di denunciare le irregolarità di cui siano eventualmente venuti

a conoscenza nell'esercizio della funzione svolta.

In particolare, l'art. 6, comma 2 *bis*, stabilisce che il Modello debba prevedere l'istituzione di:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati all'art. 5, lett. a) e b) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono necessariamente garantire la riservatezza delle segnalazioni effettuate, a tutela sia del segnalante sia del segnalato;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Decreto ha contestualmente delineato anche il sistema minimo di presidi da predisporre a tutela del soggetto autore della segnalazione, sancendo:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (art. 6, comma 2 bis, lett. c);
- che il sistema disciplinare debba prevedere sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante (art. 6, comma 2 bis, lett. d);
- il potere dell'organizzazione sindacale indicata dal segnalante di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro l'adozione, nei confronti del segnalante, di misure discriminatorie (art. 6, comma 2 ter);
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché la nullità di ogni mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. (art. 6, comma 2 quater).

Per altro verso, al fine di garantire il corretto utilizzo dello strumento di tutela messo a disposizione dalla Società, il Decreto ha altresì previsto una forma di responsabilità, di tipo disciplinare, per l'autore delle segnalazioni che risultino infondate, qualora vi sia prova che esse siano state effettuate dal segnalante con dolo o colpa grave (art. 6, comma 2 bis, lett. d).

In ossequio a quanto sancito all'art. 6 del Decreto e al fine di consentire all'Organismo di

Vigilanza l'efficace adempimento dei compiti che gli sono demandati, CASALE si è dotata di un sistema che consente a tutti i Destinatari del Modello e ad eventuali terzi la facoltà di segnalare all'OdV qualsiasi illecito, anomalia o attività sospetta, in relazione alla commissione o al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto, di cui siano venuti a conoscenza per qualsivoglia ragione.

La società ha, infatti, istituito un indirizzo di posta elettronica (odv@casalespa.com) ad esclusiva disposizione dell'Organismo di Vigilanza, attraverso il quale ciascun soggetto può in qualunque momento comunicare con l'OdV, nella consapevolezza che tale canale di comunicazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e della comunicazione trasmessa. L'OdV dovrà prendere in carico la segnalazione e dare un primo riscontro al segnalante entro 7 giorni e comunicare lo stato dell'indagine entro i 90 gg successivi.

Qualora il contenuto della segnalazione dovesse risultare confermato, l'Organismo di Vigilanza demanda la definizione di eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di deleghe e procure vigente.

L'Organismo di Vigilanza interpellato per le segnalazioni in ambito "231", alla chiusura della segnalazione, dovrà classificarla come "Fondata", "Non fondata" e "Con azioni" o "Senza azioni" siano esse di miglioramento del sistema di controllo interno che di altro tipo (es. denuncia alle Autorità giudiziarie).

La Società, in linea con le normative vigenti, garantisce la riservatezza dell'identità dei segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza della loro identità (fatti salvi gli obblighi di legge), nonché agisce assicurando la riservatezza del soggetto segnalato, al quale deve, inoltre, essere sempre assicurata la possibilità di essere ascoltato e di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento rispetto ai fatti addebitatigli.

In particolare, CASALE ha previsto l'applicazione di sanzioni disciplinari i) nei confronti dei dipendenti che si rendano responsabili di atti di ritorsione, discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato); ii) nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate; iii) nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza previsti; iv) nei confronti dei dipendenti che abbiano effettuato una sanzione infondata con dolo o colpa grave.

La Società si è adoperata al fine di informare tutti i Destinatari del Modello dell'esistenza

del canale di comunicazione sopra descritto e di spiegarne le modalità di utilizzo, nonché le forme di tutela e di responsabilità previste tanto per il segnalante quanto per il segnalato.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione, informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della Società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal Decreto 231/2001 e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte e all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.).

5.1 *Diffusione e Informazione sul Modello*

Al Modello sarà garantita la massima diffusione e pubblicità mediante la pubblicazione dello stesso in un'apposita cartella dedicata sul *server* aziendale, il Codice Etico e la Parte Generale del Modello verrà anche pubblicata sul sito *internet* delle Società (www.casalespa.com).

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del Decreto 231/2001 e del Modello tramite Circolari interne o mediante pubblicazione sul *server* aziendale, con area specificamente dedicata al D. Lgs. 231/2001 e dove dovrà essere di immediata consultazione anche il presente Modello.

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del Modello stesso.

La componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 Maggio 1970, n. 300.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello (Parte Generale e Speciale) e il D. Lgs. 231/2001. I dipendenti sono tenuti a rilasciare a CASALE una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del *set* informativo nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

E', inoltre, necessario prevedere analogia informativa e pubblicità del Modello per i collaboratori esterni (ad esempio, consulenti), nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e *outsourcer*, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale anche attraverso il sito *internet* della Società, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D. Lgs. 231/2001, consegnando loro, quindi, anche le parti speciali Del Modello che li riguardano.

5.2 Formazione sul Modello

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello (una volta che è stato diffuso e consegnato) e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e delle procedure in esso contenute, devono essere previste specifiche attività formative.

La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, anche in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio (di cui al capitolo 5 del presente Modello).

E' compito dell'Organismo di Vigilanza pianificare adeguatamente, con la funzione aziendale preposta, l'attività di formazione dei dipendenti, dei professionisti e del *management* di CASALE sui contenuti del Codice Etico, del Modello (Parte Generale e Speciale) e delle relative procedure operative, sulle modalità di attuazione ad esse relative, sul livello di rischio di ogni singola area aziendale e sul sistema sanzionatorio previsto in caso di mancata osservanza dei suddetti documenti di *governance* aziendali. I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa e del Modello; nel caso di aggiornamento significativo della normativa di riferimento, la formazione deve prevedere le necessarie integrazioni.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai corsi e conservarle negli appositi archivi, nonché effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del D. Lgs. 231/2001, del Modello e delle procedure aziendali.

La diffusione dei contenuti del Modello 231 adottato da CASALE, nonché le attività di formazione dovranno essere estese anche al personale delle società appaltatrici che partecipano attivamente alla gestione della fase produttiva e della logistica della Società

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, del Decreto annovera, tra gli elementi indispensabili per l'efficacia del Modello, anche l'adozione da parte dell'ente di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure e delle prescrizioni nello stesso contenute.

Come più volte ribadito, i principi contenuti nel Modello e le regole/procedure di comportamento ad esso riferibili costituiscono, infatti, un complesso di prescrizioni a cui tutti i componenti degli organi sociali, i dipendenti della Società, nonché i consulenti esterni e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con CASALE devono uniformarsi. Al fine garantire l'effettività di tali prescrizioni la Società prevede che le eventuali violazioni del Modello (Parte Generale, Speciale e procedure) siano sanzionate secondo le modalità ed i principi che seguono.

Anzitutto, merita di essere chiarito che il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o dall'esito di un eventuale procedimento penale.

La gravità della violazione sarà valutata in considerazione:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza, imperizia, tenuto anche conto del grado di prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del responsabile della violazione, anche con

riferimento a precedenti violazioni;

- delle mansioni svolte e della posizione funzionale ricoperta dal responsabile della violazione.

A titolo meramente esemplificativo, ancorché non esaustivo, costituiscono violazione i seguenti comportamenti:

- mancato rispetto, anche per il tramite di condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle regole generali di comportamento e delle procedure di cui al Codice Etico di Gruppo ed al Modello;
- omessa e/o irregolare redazione della documentazione prevista dalle procedure e dai protocolli;
- violazione o elusione dei sistemi di controllo previsti dal Modello, effettuata in qualsiasi modo, compresa la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente le procedure, nonché l'ostacolo ai controlli e qualsiasi altro impedimento opposto ai soggetti e agli organi preposti alle funzioni di controllo;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel Modello;
- ogni altro comportamento, commissivo o omissivo, che leda o metta in pericolo l'interesse della Società all'efficace e corretta attuazione del Modello.

Ai sensi dell'art. 6, c. 2 bis lett. d) sono sanzionabili anche le violazioni delle misure volte a tutelare il segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello (c.d. *whistleblowing*), ovvero gli abusi delle procedure di segnalazione, effettuati da chi, con dolo o colpa grave, avanzi accuse che si rivelino a seguito delle prescritte verifiche del tutto infondate.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato sia delle violazioni, sia delle eventuali sanzioni applicate in conseguenza delle stesse.

Nei confronti dei soggetti con rapporti di collaborazione ex art. 2222 c.c. (lavoratori

autonomi) o ex art. 409 cod. proc. civ. (lavoratori parasubordinati), che prestino la loro opera in favore della Società e, in generale, nei confronti dei consulenti esterni, nonché di tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con CASALE, le accertate violazioni del Modello potranno finanche condurre alla risoluzione del relativo contratto.

Di seguito, più nel dettaglio, le sanzioni disciplinari irrogabili:

6.1 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

Nel caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall’Autorità Giudiziaria, o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure Operative da parte degli Amministratori o dei Sindaci della Società, l’Organismo di Vigilanza informerà l’intero Consiglio d’Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti, anche ai sensi della vigente normativa societaria.

In casi di gravi violazioni da parte di un amministratore, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dello stesso. Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

In caso di inerzia degli Organi competenti, sarà compito dell’Organismo di Vigilanza richiedere l’intervento dell’assemblea dei soci.

6.2 Misure nei confronti dei componenti dell’Organismo di Vigilanza

Nel caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall’Autorità Giudiziaria, o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure, da parte dei membri/del membro dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a rimuovere i membri/il membro coinvolti dal loro incarico e a sostituirli tempestivamente.

6.3 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

L’esercizio del potere disciplinare nei confronti dei dipendenti - che dovrà essere svolto nel rispetto dell’art. 7 della legge. 300/1970 e dei contratti collettivi applicabili - spetta

agli organi e/o alle funzioni interne della Società che hanno, o ai quali è stato conferito l'esercizio di tale potere.

Destinatari del sistema disciplinare di CASALE sono tutti i dipendenti della Società, come individuati dagli artt. 2094 e ss. cod. civ., ivi compresi, dunque, i lavoratori appartenenti alla categoria dirigenziale.

In particolare, nei confronti dei dirigenti potranno essere adottate misure riorganizzative ex art. 2103 cod. civ., oltre che, se del caso, risolutive del rapporto di lavoro ex artt. 2118 e 2119 cod. civ.. In ogni caso, l'irrogazione delle sanzioni dovrà tenere conto delle disposizioni applicabili nell'ambito dei CCNL della categoria di riferimento e non potranno contrastare con i principi generali da essi richiamati nonché con le disposizioni di legge dettate dallo Statuto dei Lavoratori nonché con le altre normative del settore.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure Operative, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 32 (richiamo verbale; ammonizione scritta; sospensione fino a un massimo di 10 giorni; licenziamento) del CCNL, nei seguenti termini:

A) Richiamo verbale

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale, delle procedure aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni.
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure aziendali e del sistema dei controlli interni.

Si ha “lieve inosservanza” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

B) Richiamo scritto

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni.
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure aziendali e del sistema dei controlli interni.
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.
- Reiterazione dei comportamenti rappresentanti “lieve inosservanza”.

Si ha “inosservanza colposa” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e/o non abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni

- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure previste dal Modello.
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali.
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

D) Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l’allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari. L’allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto

necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

E) Licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 cod. civ.)

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

- Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o delle relative procedure, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

- Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

6.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni della Società può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto

contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti alla Società.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione o lettere di incarico, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

A tal fine, il Modello e il Codice Etico dovranno essere consegnati a tutti i collaboratori esterni della Società, con apposita accompagnatoria firmata per ricevuta e presa d'atto.

6.5 Misure nei confronti dei fornitori

La violazione del Modello da parte di fornitori della Società può determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c.