



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
DI CARAPELLI FIRENZE S.P.A.
PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE**

Approvato del Consiglio di Amministrazione il 08/07/2024

Carapelli Firenze S.p.A.

SEDE LEGALE IN TAVARNELLE VAL DI PESA (FI), VIA LEONARDO DA VINCI 31

ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE DI FIRENZE AL N. 06271510965

INDICE

PARTE GENERALE	4
SEZIONE PRIMA.....	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231	4
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	4
1.2 I reati previsti dal Decreto.....	5
1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto.....	14
1.4 Condizione esimente della Responsabilità Amministrativa.....	15
1.5. I reati commessi all'estero.....	16
1.6 Le "Linee Guida" di Confindustria.....	16
SEZIONE SECONDA.....	18
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CARAPELLI FIRENZE S.P.A.	18
2.1 Finalità del Modello.....	18
2.2 Destinatari.....	19
2.3 Elementi fondamentali del Modello.....	19
2.4 Codice Etico e Modello.....	20
2.5 Presupposti del Modello.....	20
2.6. Nomina del difensore dell'ente in ipotesi di responsabilità da reato <i>ex art. 39 D. Lgs. 231/2001</i>	21
SEZIONE TERZA.....	23
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	23
3.1 Premessa.....	23
3.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	24
3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	26
3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4. IL GESTORE WHISTLEBLOWING	28
4.1 Descrizione.....	28
4.2 Composizione, nomina e requisiti.....	29
4.3 Il Gestore whistleblowing di Carapelli S.p.A.....	30
4.4 Funzioni e poteri del gestore.....	31
4.5 Flussi informativi verso il Gestore Whistleblowing.....	32
4.6 Flussi informativi del Gestore Whistleblowing.....	33
4.7 Tutela della riservatezza e divieto di ritorsione (rinvio).....	33
SEZIONE QUARTA.....	34
5. SISTEMA SANZIONATORIO	34
5.1 Destinatari e Apparato Sanzionatorio e/o risolutivo.....	34
5.2 Sanzioni <i>ex art. 6, Comma 2-BIS, D LGS. 231/2001 ("WHISTLEBLOWING")</i>	38
6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	39
7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	40
PARTE SPECIALE	41
1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E DEI PROCESSI STRUMENTALI	41
1.1 Identificazione delle attività a rischio.....	41
1.2. Principi di controllo.....	44
1.3. Principi generali di condotta.....	45
1.3.1. Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le Autorità di Vigilanza e con le Autorità giudiziaria.....	45
1.3.2. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari.....	47
1.3.3. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, nonché delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.....	49
1.3.4. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi introdotti dalla Legge 123/2007.....	51

1.3.5. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in violazione al diritto d'autore (art. 25 novies introdotto dalla L. 99/2009)	52
1.3.6. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di criminalità informatica (cybercrime) introdotti dalla L. 48/2008.....	53
1.3.7. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	55
1.3.8. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro l'industria e il commercio introdotti dalla Legge 99/2009 e ai reati presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art.12 L. n. 9/2013)	55
1.3.9. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"	58
1.3.10. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati Ambientali.	58
1.3.11. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di razzismo e xenofobia...	61
1.3.12. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati tributari	63
1.3.13. Comportamenti da tenere nell'ambito delle "attività sensibili" rispetto ai reati di contrabbando.....	65

PARTE GENERALE

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231

1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

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” (di seguito anche il “D.Lgs. 231/2001”), 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.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia 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.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “**soggetti apicali**”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “**sottoposti**”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2 I reati previsti dal Decreto

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 successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti dal D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

Reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25 e 25-decies del Decreto):

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. – art. 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.)

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis Decreto):

- Documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (Art. 1 comma 11 D.L.105/2019).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Produzione, traffico e detenzione illecita di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 73 D.P.R. 309/90);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle di cui all'art. 2, c. 3 Legge 18 aprile 1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.).

Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo (art. 25 bis Decreto):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 Decreto):

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Reati in materia societaria (art. 25 ter Decreto):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);

- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)

Corruzione tra privati (art. 25-ter comma 1 lettera s-bis del Decreto):

- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999 (art. 25 quater Decreto).

Costituiscono reato presupposto tutti i delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalla legislazione complementare, nonché i delitti diversi da questi ultimi ma posti in essere in violazione di quanto stabilito dall'art. 2 della Convenzione di New York.

Tra le fattispecie previste dal codice penale, le più rilevanti sono le seguenti:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- oltre a tutti i reati diretti a fornire direttamente o indirettamente fondi o assistenza a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo.

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 24 quater 1 Decreto):

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

Delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi (art. 25 quinquies Decreto):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);

- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p., comma 1 e 2);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Abusi di mercato (art. 25 sexies Decreto):

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF);
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 187 quinquies TUF);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 187 quinquies TUF).

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25 octies Decreto):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter. 1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 Decreto):

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 ter c.p.);

- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.);Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote; b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies Decreto):

- Diffusione di un'opera dell'ingegno protetta (o parte di essa), tramite un sistema di reti telematiche (art. 171, comma 1, lett a-bis), e comma 3, della Legge n. 633/1941);
- Gestione abusiva di programmi per elaboratori e di banche dati protette (art. 171-bis della Legge n. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter della Legge n. 633/1941);
- Gestione impropria di supporti esenti da obblighi di contrassegno ovvero non assolvimento fraudolento degli obblighi di contrassegno (art. 171-septies della Legge n. 633/1941);
- Gestione abusiva o comunque fraudolenta di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171- octies della legge 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

Reati Ambientali (art. 25 undecies Decreto):

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies c.p.);
- Bonifica dei siti (art. 257 del D.Lgs. n. 152/2006);
- Uccisione, distruzione, cattura prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1 commi 1 e 2, art. 2 commi 1 e 2 e art. 6 comma 4 della Legge n. 150/1992);
- Alterazione certificati per introduzione specie protette nella Comunità europea (art. 3-bis comma 1 della Legge n.150/1992);
- Scarichi illeciti in acque reflue (art. 137 del D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D. Lgs. n. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo del D. Lgs. n. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D. Lgs. n. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del D. Lgs. n. 152/2006);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis del D. Lgs. n. 152/2006);
- Emissioni in atmosfera (art. 279 comma 5 del D. Lgs n.152/2006);
- Tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 comma 6 della legge n. 549/1993)
- Inquinamento doloso e colposo dell'ambiente marino realizzato mediante lo scarico delle navi (art. 8 commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 202/2007 e art. 9 commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 202/2007).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies Decreto):

- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 286/1998);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5 D.Lgs. 286/1998).

Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies):

- propaganda, incitamento o istigazione a commettere atti di discriminazione, atti di violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondato in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

Reati transnazionali (estensione del Decreto mediante introduzione della L. 16 marzo 2006, n. 146, art. 10):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri (art. 291 quater D.P.R. 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter, 5 D.Lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies):

- Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).

Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8 D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (Art. 11 D. Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10- quater D.Lgs. n. 74/2000).

Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies):

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 443/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);

- Contrabbando per indebitato uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies Decreto) Furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.);

- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodecies Decreto)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.).

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (Art. 12, L. n. 9/2013)

- Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);

- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

In particolare, si precisa che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste. Ai sensi della vigente normativa non si applicano in caso di compimento dei reati societari e dei reati di market abuse. Tali sanzioni consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della Società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

1.4 Condizione esimente della Responsabilità Amministrativa

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere tout court detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente e dallo stesso effettivamente applicato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività 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;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- 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 D.Lgs. 231/2001 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;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, la società può essere considerata responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. 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, la società è perseguibile quando:

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

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

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

1.6 Le "Linee Guida" di Confindustria

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. L'ultimo aggiornamento di dette Linee Guida è relativo a Marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 31.07.2014.

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 eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;

- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) 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 adeguamento.

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:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e 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 attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o del successivo sviluppo di situazioni di criticità generale o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguato livello di dettaglio nonché frequenza, a cui si aggiunge un programma di formazione del personale modulato in funzione dei livelli dei destinatari

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

SEZIONE SECONDA

2 .IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CARAPELLI FIRENZE S.P.A.

2.1 Finalità del Modello

Carapelli Firenze S.p.A. (di seguito “Carapelli” o la “Società”), facente parte del gruppo spagnolo Deoleo S.A. operante nel settore degli oli vegetali, ha approvato il presente Modello di organizzazione, di gestione e controllo (di seguito anche solo il “Modello”), con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22/09/2011. Successivamente il modello ha subito modifiche e integrazioni in relazione all’evoluzione normativa e all’introduzione di nuovi reati presupposto nel D.Lgs231/01. La Società è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell’importanza di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Carapelli ritiene, dunque, che l’adozione del Modello, unitamente al Codice Etico - al di là delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l’adozione del Modello, Carapelli intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo 2.2., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- vietare comportamenti sanzionati dal Decreto, richiedendo ai destinatari di adottare condotte corrette e trasparenti in conformità con il presente Modello;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Carapelli Firenze S.p.A., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell’esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell’ambito del D.Lgs. 231/2001, la Società ha proceduto ad un’approfondita analisi del proprio contesto aziendale

sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società stessa.

2.2 Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale della Società (di seguito i "Destinatari").

2.3 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati da Carapelli Firenze S.p.A. nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico adottato da Carapelli e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- nomina di un Organismo di Vigilanza collegiale (di seguito anche "Organismo"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- previsione ai sensi del D. Lgs. 24/23, c.d. Decreto Whistleblowing, attuativo della Direttiva 2019/1937, di canali di segnalazione interna, tipizzazione del divieto di ritorsione e implementazione del sistema disciplinare, con specifica nomina di un Gestore whistleblowing;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

2.4 Codice Etico e Modello

Carapelli intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui opera. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali, che riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, che di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di business.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate spontaneamente da Carapelli Firenze S.p.A., che la Società stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal Decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

2.5 Presupposti del Modello

Nella predisposizione del Modello, Carapelli ha tenuto conto della propria organizzazione aziendale, al fine di verificare le aree di attività più esposte al rischio di potenziale commissione di reati.

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto, altresì, conto del proprio sistema di controllo interno al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 nelle aree di attività identificate a rischio.

Più in generale, il sistema di controllo interno di Carapelli Firenze S.p.A. deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli di Carapelli;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;

- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo, il cui monitoraggio è rimesso all'Organismo di Vigilanza, coinvolge ogni settore dell'attività svolta da Carapelli attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema procedurale;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base del sistema di controllo interno di Carapelli vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

2.6. Nomina del difensore dell'ente in ipotesi di responsabilità da reato ex art. 39 D. Lgs. 231/2001

Ai sensi dell'art. 39, comma primo, del D. Lgs. 231/2001, l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

Pertanto, nell'ipotesi in cui venga esercitata l'azione penale nei confronti della Società o nel caso in cui la stessa sia destinataria di provvedimenti di natura penale, anche preventiva o cautelare, il legale rappresentante provvede alla nomina del difensore di fiducia dell'Ente ex art. 96 c.p.p.

Qualora, però, il legale rappresentante sia indagato o imputato del reato presupposto dal quale dipende l'eventuale responsabilità dell'Ente, stante l'incompatibilità delle posizioni nella difesa in giudizio, la Società delega alla nomina del difensore di fiducia L'avv. Matteo Corri del Foro di Firenze, come da delega appositamente sottoscritta.

Ciò in conformità sia con il dettato normativo che con lo stato della più recente giurisprudenza in materia, secondo la quale “un Modello organizzativo adeguato deve considerare l’ipotesi - ovviamente da scongiurare in forza della predisposizione delle altre regole cautelari autoprodotte nel Modello stesso- in cui il legale rappresentante sia ad essere indagato per un reato presupposto dell’illecito amministrativo ascritto a carico dell’Ente, in maniera tale che l’ente possa provvedere a tutelare i propri diritti di difesa provvedendo alla nomina di un difensore da parte di un soggetto specificamente delegato a tale incombente per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del legale rappresentante” (Cass., 22 settembre 2022, n. 35387; Cass. 22 marzo 2023, n. 32110; Cass. 31 gennaio 2024, n. 13003).

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Premessa

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Decreto richiede, inoltre, che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, e che sia collocato in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle funzioni/direzioni aziendali.

In ogni caso, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono - e saranno - scelti tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela con i soci e con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi e che possano comprometterne l'indipendenza di giudizio.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, Carapelli ha ritenuto di istituire un organo collegiale funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione e da questo nominato, che, per la composizione scelta, possa assicurare autorevolezza, indipendenza e credibilità dello svolgimento delle relative funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione plurisoggettiva, dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting al massimo vertice aziendale.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Carapelli.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e sono in ogni caso rieleggibili.

Mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interne verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso. Per il suo funzionamento, l'Organismo si è, inoltre, dotato di un proprio regolamento.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione un budget di spesa adeguato per lo svolgimento delle relative funzioni. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione di Carapelli.

3.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;

- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Collegio Sindacale su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la funzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di Carapelli, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo potrà delegare uno o più compiti specifici ai singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso.

In ordine ai compiti delegati dall'Organismo ai singoli membri dello stesso, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

3.3 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 al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato - per previsione legislativa e statutaria - ai Soci.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'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 annualmente, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte;
- 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.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà a sua volta richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia all'art. 6, comma 2, lett. d) , tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli adottati e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul personale di Carapelli. In particolare, gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Siffatti flussi informativi devono essere necessariamente integrati in maniera complementare rispetto alla disciplina normativa del c.d. whistleblowing, alla quale rinvia l'art. 6, comma 2 bis, del Decreto e regolata dal decreto legislativo 24 del 2023, attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Pertanto, relativamente a tali informazioni, si rinvia al successivo par. 4.1 e seguenti, nonché alla specifica procedura whistleblowing adottata dalla società capogruppo Deoleo, mentre ogni segnalazione in essa non disciplinata deve essere rivolta e trasmessa all'Organismo di Vigilanza.

Vi rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo le segnalazioni che riguardano genericamente comportamenti e irregolarità a danno, anche indiretto, dell'interesse aziendale, come i.e. azioni od omissioni, commesse o tentate, che causino eventi che potrebbero arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o ai terzi, o eventi suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, che interessano anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- l'informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 in modo che, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- segnalazioni ritenute fondate dal gestore del whistleblowing che comportino l'adozione di un provvedimento nei confronti di un soggetto apicale o di un membro degli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) e/o dei mancati

incidenti occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Con riferimento ai flussi informativi che devono essere trasmessi all'OdV, non riguardanti le segnalazioni oggetto della procedura whistleblowing, ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo "a rischio" deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali comportamenti significativamente difforni da quelli descritti nel processo e le eventuali motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente nel dedicato indirizzo di posta elettronica organodivigilanza@deoleo.eu, numero di fax 055/8054283 ed indirizzo di posta cartacea Organismo di Vigilanza – Carapelli Firenze S.p.A., Via Leonardo da Vinci 31, Tavarnelle Val di Pesa (FI), al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni. Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, verrà assicurata la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge.

Inoltre, la Società non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento) o discriminerà in alcun modo in ambito lavorativo il personale della società che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni relative al rispetto del Codice Etico, del Modello, delle procedure aziendali o comunque delle normative di legge.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

4. IL GESTORE WHISTLEBLOWING

4.1 Descrizione

L'art. 6, comma 2 bis, del Decreto, rinviando al decreto attuativo della Direttiva UE 2019/1937, ovvero il D. Lgs. 24/2023 c.d. Decreto Whistleblowing, prevede la creazione da parte della Società di specifici canali di segnalazione interna, la previsione del divieto di ritorsione e l'aggiornamento del sistema disciplinare al fine di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare ciascuno ad effettuare segnalazioni di fatti illeciti, anomali o comunque scorretti.

La scopo della normativa infatti è quello di consentire la segnalazione di potenziali frodi, corruzione o altri seri illeciti o violazioni del Modello 231 allo scopo di tutelare l'integrità dell'organizzazione, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e preservandolo, quindi, da eventuali ritorsioni, secondo un sistema di segnalazione e gestione delle stesse che presenti determinate caratteristiche legislativamente previste, attuato da uno specifico organo gestore nominato ad hoc.

In attuazione della normativa e con l'obiettivo di vigilare sul rispetto dei valori di trasparenza, legalità, equità, integrità, la Società ha dunque istituito il proprio sistema di whistleblowing, secondo l'apposita procedura allegata al Modello, prevedendo specifici canali di segnalazione interna, nominando l'organo gestore delle segnalazioni e disciplinando il processo di gestione delle stesse.

Lo sviluppo della procedura di whistleblowing è essenziale ai fini dell'efficacia e idoneità del Modello posto che consente la possibile rilevazione di comportamenti illeciti all'interno dell'Ente.

Pertanto, la gestione delle segnalazioni ad opera di un organo specificamente nominato costituisce presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità della Società.

4.2 Composizione, nomina e requisiti

Il testo normativo del Decreto Whistleblowing non fornisce indicazioni puntuali circa la qualificazione del soggetto cui va affidata la gestione delle segnalazioni, stabilendo solamente le funzioni che deve svolgere.

In merito le Linee Guida ANAC, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, stabiliscono che la gestione dei canali di segnalazione è affidata, alternativamente, a una persona interna all'amministrazione, a un ufficio dell'amministrazione con personale dedicato, anche se non in via esclusiva, o a un soggetto esterno.

In particolare, chi gestisce le segnalazioni deve possedere il requisito dell'autonomia, da declinarsi nella forma dell'imparzialità e dell'indipendenza, e, nello specifico:

- Imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- Indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Inoltre, i soggetti incaricati devono ricevere un'adeguata formazione e, in materia di privacy, laddove trattasi di soggetti interni, essere autorizzati al trattamento dei dati personali e, dunque, essere destinatari di una specifica formazione, mentre, laddove trattasi di soggetti esterni, devono essere nominati responsabili del trattamento in base ad un accordo stipulato con l'amministrazione/ente.

La scelta del soggetto incaricato è rimessa all'autonomia organizzativa della Società, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta.

Il ruolo può essere svolto sia da un organo monocratico, che collegiale, ovvero da un comitato o organo appositamente creato, che nel suo complesso rispetti i requisiti previsti dalla norma. Al riguardo, le LG ANAC chiariscono che l'ufficio interno debba essere autonomo e "dedicato" all'attività di gestione, ma ciò non implica che lo stesso debba svolgere esclusivamente tale ruolo piuttosto che debba essere l'unico ufficio a ciò preposto.

4.3 Il Gestore whistleblowing di Carapelli S.p.A

Carapelli S.p.A. è una società controllata dal gruppo societario spagnolo Deoleo S.A. e, pertanto, impiegando meno di una media di 249 lavoratori dipendenti annui, ai sensi dell'art. 4, comma 4, D. Lgs. 24/23 ha la possibilità di condividere il proprio canale di segnalazione interna.

Infatti, la norma consente, al fine di ottimizzare e specializzare il lavoro sulle segnalazioni, nonché allo scopo di contenere i costi, ad enti di minori dimensioni -definiti come quelli che impiegano una media di lavoratori dipendenti, con contratto a tempo determinato o indeterminato, non superiore a 249- di condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

Ciò è stato stabilito in linea non solo con la direttiva 1937/2019, di cui il Decreto 24/23 costituisce attuazione, ma anche con i chiarimenti forniti dalla Commissione europea nelle lettere datate 2 e 29 giugno 2021.

Sicché la Società provvede alla gestione delle segnalazioni secondo la procedura globale operativa denominata "Procedura sul Canale Etico" adottata dal gruppo societario Deoleo.

Siffatta procedura peraltro risulta conforme alla normativa sovranazionale e nazionale, posto che la stessa è stata adottata ai sensi della legge 2 del 20 febbraio 2023 che attua nell'ordinamento spagnolo la medesima direttiva UE 1937/2019.

A tal fine, nel rispetto della normativa nonché nel rispetto delle Linee Guida, le comunicazioni e segnalazioni trasmesse attraverso il canale whistleblowing, in procedura "canale etico" saranno ricevute dal Responsabile del Sistema/Gestore whistleblowing collegiale, costituito dai Dirigenti di Audit Interno, Consulenza giuridica e Risorse umane del GRUPPO.

La Società ritiene infatti che i soggetti indicati rispondano ai requisiti previsti dalla normativa sia in termini di competenze tecniche sia in termini di autonomia.

Ciò è peraltro in conformità con quanto disciplinato a livello nazionale nella Guida Operativa di Confindustria in materia di whistleblowing, laddove prevede che, in ipotesi di gestore whistleblowing collegiale interno, le relative funzioni possano essere svolte dai responsabili delle funzioni di controllo (compliance o Internal Audit) e di alcune delle altre funzioni aziendali in grado di gestire in maniera appropriata e diligente la segnalazione (si pensi, ad esempio, alle funzioni legali

o alle funzioni risorse umane, al responsabile anticorruzione o a Comitati Etici, nonché, all'Organismo di vigilanza 231 - OdV -, se monocratico, o a un suo membro, se collegiale).

Pertanto, la scelta descritta è conforme e in linea con quanto suggerito dal Decreto 24/23, dalle Linee Guida Anac e dalla Guida Operativa di Confindustria e la presenza dei componenti interni risponde, infatti, all'esigenza di permettere che il gestore possa, fin da subito, disporre di un'immediata e approfondita conoscenza della struttura di Deoleo e Carapelli nonché dell'organizzazione della sua attività in ragione della effettiva funzione degli stessi componenti interni esercitata all'interno dell'azienda.

Ai fini della nomina del Gestore del whistleblowing, è necessario un formale atto di nomina con cui si attribuisce al soggetto l'incarico di gestore della segnalazione e che viene tempestivamente comunicato alla struttura.

L'incarico può essere rinnovato tramite delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

4.4 Funzioni e poteri del gestore

Il gestore delle procedure di segnalazione è tenuto al rispetto di indicazioni che assicurino un'efficiente e tempestiva gestione delle segnalazioni e al tempo stesso la tutela delle persone segnalanti.

I Gestori gestiscono le segnalazioni assicurando che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati e garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Nello specifico, ha il compito, in conformità con quanto previsto dall'art. 5 del Decreto 24/23 e meglio esposto nella procedura di riferimento, di:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, le integrazioni;
- effettuare una verifica preliminare dei requisiti soggettivi ed oggettivi di cui al D.lgs. n. 24/2023;
- curare la gestione delle segnalazioni pervenute tramite i canali interni e:
 - archiviare la segnalazione se ritenuta manifestamente infondata e/o priva della minima gravità. In tal caso viene adottata delibera formale di archiviazione da parte dell'organo amministrativo;
 - se la segnalazione appare fondata, dare avvio alla successiva fase d'indagine;
 - qualora la segnalazione venga ricevuta oralmente in occasione dell'incontro diretto con il Segnalante e non sia possibile procedere con la relativa registrazione (perché,

ad esempio, il Segnalante non ha prestato il consenso o perché non si è in possesso di strumenti informatici idonei), redigere un verbale della segnalazione sottoscritto dal gestore e dal Segnalante, consegnandone una copia a quest'ultimo.

- gestire la segnalazione nei tre mesi successivi dall'avviso di segnalazione o dalla ricezione della stessa, dando informazione al segnalante in ordine al seguito dato alla segnalazione o ai provvedimenti adottati;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti, pertanto è necessario che, qualora la segnalazione risulti fondata, lo stesso informi le funzioni/gli organi competenti come previsto dalla specifica procedura e dal sistema sanzionatorio allegato al modello. Resta fermo infatti che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

Il Gestore deve poi assicurare la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti al fine di salvaguardare la confidenzialità delle informazioni di cui può venire a conoscenza nello svolgimento del proprio incarico.

Il Gestore può avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali, ma è necessario oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta, garantendo così gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa.

4.5 Flussi informativi verso il Gestore Whistleblowing

Il Gestore è destinatario dei flussi informativi concernenti le segnalazioni relative a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità della Società e che consistono in:

1. condotte illecite ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 o in violazione dei modelli di organizzazione e gestione adottati dalla Società;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (UE - a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);

5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.
6. le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate; le attività illecite non ancora compiute, ma che la persona segnalante ritenga che possano ragionevolmente verificarsi per fondati sospetti, ovvero per la presenza di elementi concreti, precisi e concordanti.

Le segnalazioni pervengono al Gestore mediante i canali di segnalazione interna, sia in forma scritta, che in forma orale, istituiti dalla Società, ovvero:

- Piattaforma informatica dedicata attraverso la sezione "Canale Etico", all'interno del sito web societario, che rinverrà l'utente ad uno spazio sicuro, in cui è disponibile il modulo di comunicazione / denuncia per la sua compilazione. Tale strumento guida la segnalazione e garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, risultando così in linea con quanto previsto dalle disposizioni normative;
- Sistema di messaggistica vocale.
- Incontro diretto, su richiesta della persona segnalante, con i gestori di seguito identificati, i quali assicureranno che l'incontro si possa tenere entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta.

Il Gestore è, inoltre, destinatario anche di eventuali segnalazioni o richieste di informazioni che possano pervenire dall'Organismo di Vigilanza rispetto alle aree di competenza.

4.6 Flussi informativi del Gestore Whistleblowing

Quando le segnalazioni si sostanziano in una notizia di reato da cui può conseguire un procedimento penale, i gestori del canale di segnalazione interno informano la commissione Audit e Controllo di Deoleo S.A. e/o l'organo amministrativo di Deoleo S.A. per valutare l'adozione degli opportuni provvedimenti, fra cui, se del caso, la trasmissione dei fatti alla Procura.

4.7 Tutela della riservatezza e divieto di ritorsione (rinvio)

Ai fini delle specifiche disposizioni che regolano la tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato, della comunicazione a terzi, nonché gli adempimenti in materia di protezione dei dati personali, si rinvia alla procedura whistleblowing approvata e adottata dalla Società

Analogamente, per la disciplina del divieto di ritorsione è opportuno rinviare allo specifico paragrafo "politica contro le rappresaglie" della procedura già richiamata.

SEZIONE QUARTA

5. SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Destinatari e Apparato Sanzionatorio e/o risolutivo

Il presente Modello prevede un sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure e delle disposizioni ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere classificate nei seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni della Società, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Sanzioni per il Personale dipendente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato precedentemente, come illecito disciplinare, costituisce

inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) richiamo verbale, ii) ammonizione scritta, iii) multa, iv) sospensione dal lavoro e v) licenziamento.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:
 - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale;
- incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento 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 lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato da Carapelli ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, potranno

determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) multa, ii) sospensione dal lavoro e iii) risoluzione anticipata dal rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ..

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché si provveda 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.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Misure nei confronti dei Soggetti Apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza dei sottoposti gravante sugli apicali comporterà, da parte della Società, l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del medesimo apicale che dovesse commettere la violazione.

Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo

contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

5.2 Sanzioni ex art. 6, Comma 2-BIS, D LGS. 231/2001 (“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”), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per 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.

6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, Carapelli ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema d'informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e con i responsabili delle Direzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, Carapelli si impegna a:

- diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre una newsletter destinata a tutto il personale avente qualifica di impiegato, quadro o dirigente.

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice di Condotta di Gruppo e del Modello da parte del personale della Società (dirigenti e dipendenti). La partecipazione ai suddetti programmi di formazione è tracciata e obbligatoria. Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati, al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello e allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza cura, d'intesa con la Direzione Risorse Umane, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, 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 del Consiglio di Amministrazione.

PARTE SPECIALE

1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ “A RISCHIO” E DEI PROCESSI STRUMENTALI

La Società quindi, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine, ha deciso di condurre un’attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell’ente individui infatti le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

E’ stata, dunque, condotta l’analisi delle attività aziendali di Carapelli e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (nonché pratici esempi di attività “sensibili”), gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi “strumentali”).

1.1 Identificazione delle attività a rischio

In considerazione delle attività caratteristiche di Carapelli, le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 25, 25 bis-1, 25 ter, 25 quater, 25 septies, 25 octies, 25 octies.1, 25 novies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quinquedecies, 25 sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 24 ter, 25 bis, 25 quater 1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 quaterdecies, nonché dei reati transnazionali previsti dall’art. 10 della Legge 146/2006, per quanto non si possa escludere tout court, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società ed in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nel Codice Etico adottato dalla Società, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L’identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, come già sopra ricordato, è stata realizzata anche attraverso approfondite interviste ai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto nei vari processi analizzati, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell’operatività di ciascun singolo settore dell’attività aziendale.

I risultati dell’attività sopra descritta, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle attività a rischio reato), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell’ambito delle attività di Carapelli. La Matrice delle attività a rischio reato è custodita presso la sede della Società ed è disponibile per sua eventuale consultazione.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree di attività aziendale:

- A. Rapporti di profilo istituzionale con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- B. Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti in occasione dell'espletamento degli adempimenti connessi all'attività produttiva e di stabilimento, anche in occasione di verifiche ed ispezioni;
- C. Gestione dell'ideazione, produzione e commercializzazione dei prodotti (comprese attività di marketing);
- D. Gestione delle sponsorizzazioni e delle erogazioni liberali;
- E. Gestione della qualità dei prodotti;
- F. Gestione del sistema sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/08 (Testo Unico Sicurezza);
- G. Gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente, anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti da parte degli enti pubblici competenti o delle autorità di vigilanza;
- H. Gestione delle manifestazioni a premio;
- I. Gestione degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti e/o agevolazioni e predisposizione della relativa documentazione;
- J. Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
- K. Gestione dei contenziosi giudiziari e stragiudiziali (es. civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività;
- L. Gestione, utilizzo e manutenzione del sistema informativo e della comunicazione aziendale;
- M. Coordinamento e gestione della contabilità generale e formazione del bilancio;
- N. Adempimenti societari;
- O. Gestione delle partecipazioni;
- P. Gestione dei rifiuti;
- Q. Gestione degli impianti nell'ambito dell'esercizio dell'attività produttiva e logistica

- R. Gestione degli aspetti ambientali.
- S. Gestione delle attività commerciali
- T. Gestione Acquisti e individuazione delle merci, come reperimento e approvvigionamento delle materie prima;
- U. Gestione delle attività di importazione e esportazione di merci;
- V. Gestione della qualifica e dei rapporti con gli spedizionieri e trasportatori che operano per conto della Società;
- W. Gestione dei rapporti con l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli nell'ambito delle attività di importazione ed esportazione, anche tramite soggetti terzi (ad es.: spedizionieri, ecc.).

Sono stati anche individuati i processi c.d. strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato relativamente alle attività sopra elencate:

1. Gestione degli acquisti di beni e servizi
2. Gestione delle consulenze e incarichi professionali
3. Gestione di donazioni, sponsorizzazioni, liberalità e omaggi
4. Gestione dei rimborsi spese a dipendenti e spese di rappresentanza
5. Selezione, assunzione e gestione del personale dipendente
6. Gestione delle visite ispettive e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
7. Gestione cassa e banche
8. Formazione bilancio e rapporti con Revisori, Sindaci e Soci
9. Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
10. Gestione delle manifestazioni a premio
11. Gestione dell'ideazione, produzione e commercializzazione dei prodotti
12. Gestione degli adempimenti in materia ambientale
13. Gestione della qualità dei prodotti
14. Gestione dei Rapporti con i clienti
15. Accesso ed utilizzo Risorse Informatiche e Telefoniche

16. Gestione delle attività di importazione e esportazione di merci;

17. Gestione della logistica e delle operazioni di trasporto.

Per ciascuno di questi processi è stata sviluppato uno specifico protocollo volto a determinare le procedure operative necessarie a mantenere il controllo del processo garantendo i requisiti di trasparenza, tracciabilità e segregazione dei compiti.

La prevenzione dei reati è altresì attuata attraverso la definizione dei principi di controllo riportati nel seguito.

1.2. Principi di controllo

Carapelli gestisce i principali processi e le aree di attività a rischio sopra identificate, nel rispetto di principi coerenti con le indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/2001, garantendone una corretta e concreta applicazione.

I principi che regolano le attività in tali aree e processi sono i seguenti:

- esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- esistenza e adeguatezza di procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti, secondo cui nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe e procure riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi (cosiddette "procure" speciali o generali);
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale;
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo, costituito dall'insieme delle attività di verifica che le singole funzioni svolgono sui loro processi.

Carapelli ha attribuito il compito di verifica della costante applicazione di tali principi, e l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi ai responsabili delle Direzioni aziendali, che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia costantemente

informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali e al quale potranno essere richiesti pareri ovvero indicazioni di principio e di orientamento.

1.3. Principi generali di condotta

Al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto, di garantire la piena osservanza di tutte le leggi e di tutti i regolamenti che sovrintendono le attività sensibili, di seguito si tipizzano i principi generali di condotta con riferimento a ciascuna area di pertinenza dei reati presupposto.

Siffatti principi devono poi ritenersi completati dalle specifiche procedure di prevenzione adottate, di cui sopra.

1.3.1. Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le Autorità di Vigilanza e con le Autorità giudiziaria

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le Autorità di Vigilanza e con le Autorità giudiziaria per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24, 25 e 25 decies del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico adottato dalla Società, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza, per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza, italiane o straniere, al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;
- effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque

rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o altra utilità a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere l'immagine della Società. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza;

- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione o l'Autorità di Vigilanza in errore di valutazione tecnico-economica sulla documentazione presentata;
- esibire documenti o dati falsi o alterati ovvero rendere informazioni non corrispondenti al vero;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza;
- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi Pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi Pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

Carapelli condanna ogni condotta che possa, in qualsivoglia modo, integrare, direttamente o indirettamente, il reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione. In particolare è fatto divieto di:

- promettere o offrire erogazioni in denaro o di altra utilità a favore di soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari al fine di indurlo ad occultare/omettere fatti che possano arrecare pene/sanzioni alla Società;
- indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria nel corso di un procedimento penale, attraverso minaccia o violenza (coazione fisica o morale) al fine di occultare/omettere fatti che possano arrecare pene/sanzioni alla Società.

Infine, è fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti procedendo all'identificazione dei responsabili di riferimento per le attività svolte su tali aree a rischio;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni (es. fornitori, consulenti) devono essere redatti per iscritto, con indicazione dell'oggetto dell'incarico, del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;

- sono vietate forme di pagamento in contanti o in natura, fatta eccezione per casi straordinari adeguatamente motivati.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza presunte situazioni di irregolarità o di non conformità eventualmente riscontrate.

Da ultimo, è fatto obbligo ai Destinatari dei presenti principi etico-comportamentali di attenersi alle seguenti prescrizioni: in caso di presunta tentata concussione da parte di un pubblico funzionario (da intendersi quale abuso della qualità o potere da parte di un funzionario pubblico al fine di costringere o indurre taluno a dare o promettere, allo stesso o a un terzo, denaro o altre utilità non dovute per lo svolgimento dei relativi doveri d'ufficio), il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

1.3.2. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari (in particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione) di cui all'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali al fine di fornire ai Soci e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- garantire la massima collaborazione all'Organismo di Vigilanza e alla Dirigenza Aziendale, assicurando completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, con segnalazione di eventuali conflitti d'interesse;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni dalle stesse esercitate.
- porre in essere comportamenti tali da integrare la fattispecie di reato di corruzione tra privati.

È inoltre previsto l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati, qualora se ne configuri l'applicabilità, di evitare di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la predisposizione dei bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società e delle sue controllate
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e delle sue controllate;
- diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri artifici in modo da provocare una alterazione del prezzo degli strumenti finanziari della Società e delle società del Gruppo;
- indicare elementi attivi per un ammontare superiore/inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi (es. costi fittiziamente sostenuti e/o ricavi indicati in misura superiore/inferiore a quella reale) facendo leva su una falsa rappresentazione nelle scritture contabili obbligatorie e avvalendosi di mezzi idonei ad ostacolarne l'accertamento;
- indicare elementi passivi fittizi avvalendosi di fatture o altri documenti aventi rilievo probatorio analogo alle fatture, per operazioni inesistenti;
- porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, nonché diffondere notizie false o non corrette, idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio sindacale o della Società di revisione;
- tenere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle Autorità Pubbliche di Vigilanza (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti);
- effettuare, ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, regali o vantaggi di altra natura, ove eccedano le normali pratiche commerciali e di cortesia, a dipendenti di altre società private;
- effettuare o promettere, in favore dei clienti, prestazioni che non trovino adeguata giustificazione alla luce del rapporto contrattuale con essi costituito.

In particolare, agli amministratori è fatto divieto di:

- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società o di società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumenti fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di costituzione di nuove società o di aumento del capitale sociale;
- omettere di comunicare agli altri amministratori e al Collegio Sindacale, l'eventuale presenza di interessi, per conto proprio o di terzi, che abbiano in una operazione della Società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

Inoltre, i Destinatari del Modello sono tenuti a:

- rispettare puntualmente le regole aziendali in merito alla chiarezza ed alla completezza dei dati e delle notizie che ciascuna funzione deve fornire, ai criteri contabili per l'elaborazione dei dati e alle tempistiche per la loro consegna alle funzioni responsabili;
- rispettare i criteri e le modalità previste dalle regole aziendali per l'elaborazione dei dati del bilancio civilistico e consolidato, nonché la trasmissione degli stessi da parte delle Società del Gruppo che rientrano nel perimetro di consolidamento;
- osservare scrupolosamente le regole e le procedure previste dalla Legge e dalle normative di settore per la valutazione e la selezione della Società di revisione;

1.3.3. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, nonché delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Seppure l'analisi condotta sulle attività tipiche della Società porti a ritenere sufficientemente presidiato il rischio connesso alla possibile verifica di condotte idonee ad integrare i reati di riciclaggio, ricettazione, o di impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, Carapelli ha adottato delle regole comportamentali di carattere generale che si applicano ai Destinatari del presente Modello, che, a qualunque titolo sono designati o incaricati alla gestione del processo degli acquisti (es. materie prime, semilavorati, impianti e parti di impianti ecc.):

Alla luce di tali valutazioni, la Società richiede ai Destinatari coinvolti nell'ambito delle attività sensibili sopra rappresentate il divieto di:

- ricevere o accettare la promessa di pagamento in contanti, in alcun modo, in alcuna circostanza, o compiere operazioni che presentino il rischio di essere implicati in vicende relative a riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali;
- utilizzare strumenti anonimi per il compimento di azioni o di operazioni di trasferimento di importi rilevanti;
- emettere fatture o rilasciare documenti per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi di commettere un'evasione fiscale;
- indicare elementi passivi fittizi avvalendosi di fatture o altri documenti aventi rilievo probatorio analogo alle fatture per operazioni inesistenti
- utilizzare contante o altro strumento finanziario al portatore (fermo restando eventuali eccezioni dettate da esigenze operative/gestionali oggettivamente riscontrabili, sempre per importi limitati e comunque rientranti nei limiti di legge), per qualunque operazione di incasso, pagamento, trasferimento fondi, impiego o altro utilizzo di disponibilità finanziarie, nonché il divieto di utilizzo di conti correnti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia;
- effettuare versamenti su conti correnti cifrati o presso istituti di credito privi di insediamenti fisici.

A tale proposito, si integrano le condotte del riciclaggio, Autoriciclaggio o dell'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, quando si sostituisca o trasferisca denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita ovvero si compiano operazioni atte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza illecita, mentre si integra la condotta della ricettazione allorché si acquistino o ricevano ovvero occultino denaro o cose provenienti da un qualsiasi reato.

Carapelli richiede, dunque, ai Destinatari di:

- utilizzare nelle transazioni il sistema bancario, richiedendo anche ai clienti che i pagamenti avvengano esclusivamente tramite tale sistema, che consente la tracciabilità dei trasferimenti finanziari;
- verificare, attraverso le informazioni disponibili, le controparti commerciali al fine di accertare la relativa rispettabilità e affidabilità prima di avviare con essi rapporti d'affari.
- garantire l'attuazione del principio di segregazione dei ruoli in relazione alle attività di gestione delle contabilità aziendale e nella successiva trasposizione nelle dichiarazioni tributarie, anche attraverso la predisposizione di specifiche procedure;
- custodire in modo corretto ed ordinato le scritture contabili e gli altri documenti di cui sia obbligatoria la conservazione ai fini fiscali, approntando difese fisiche e/o informatiche che impediscano eventuali atti di distruzione e/o occultamento;

- rispettare i termini e le modalità previsti dalla normativa applicabile per la predisposizione delle dichiarazioni annuali e per i conseguenti versamenti relativi alle imposte sui redditi e sul valore aggiunto.

Tutti i Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti aziendali, devono inoltre rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del contante e ai titoli al portatore previste dal D.Lgs. 231/2007, e successive modifiche e integrazioni.

A tale proposito, senza alcun intento esaustivo è fatto espresso divieto di:

- trasferire a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera,
- di emettere assegni bancari e postali per importi pari o superiori a Euro 12.500 che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.

In ogni caso, appare utile in questa sede segnalare che Carapelli gestisce solamente i pagamenti che concernono imposte e tributi, oneri previdenziali e assistenziali, salari e stipendi, spese di modico valore; i pagamenti concernenti le materie prime e/o gli acquisti vengono corrisposti direttamente da Deoleo S.A.

1.3.4. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi introdotti dalla Legge 123/2007

In ragione dell'attività svolta, Carapelli risulta potenzialmente esposta al rischio che si verifichino infortuni gravi (con prognosi superiore ai 40 giorni), con conseguente possibile chiamata della stessa a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa. Essa, di conseguenza, è particolarmente attenta a promuovere la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nella sua sede, nei suoi stabilimenti produttivi, magazzini, etc. (di seguito "sedi aziendali"), richiedendo, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali adottate in materia di sicurezza sul lavoro.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione dei sistemi sicurezza adottati dalla Società, a tutela della sicurezza e della salute dei dipendenti sul lavoro, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza e nel rispetto delle deleghe e procure attribuite dalla Società, nonché delle procedure aziendali vigenti in tale ambito, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR") redatti.

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 81/2008, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di sicurezza in ciascuna sede aziendale, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali (a titolo di esempio, il Datore di Lavoro) e alle funzioni aziendali (a titolo di esempio, Direzione Risorse Umane, ecc.) a vario titolo coinvolti nella gestione del sistema sicurezza, di svolgere i compiti loro attribuiti dalla Società in tale materia nel rispetto delle deleghe e procure conferite, nonché delle procedure aziendali esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza;
- ai soggetti nominati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (es. il Responsabile del SPP, gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione; gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo; gli addetti al Primo Soccorso; i Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;
- ai preposti di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dalla Società, segnalando ai Responsabili del SSP eventuali carenze o disallineamenti del sistema sicurezza, nonché comportamenti ad esso contrari;
- a tutti i dipendenti, di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, osservando le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni fornite dalla Società, nonché, per un'effettiva protezione dai rischi individuati, utilizzando obbligatoriamente, nello svolgimento delle proprie attività, i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale consegnati dalla Società.

Ogni comportamento contrario al sistema sicurezza adottato dalla Società dovrà essere adeguatamente sanzionato, da parte di Carapelli, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

1.3.5. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in violazione al diritto d'autore (art. 25 novies introdotto dalla L. 99/2009)

L'analisi condotta sulle attività della Società porta a considerare a rischio la gestione della riproduzione e diffusione all'interno dei sistemi informativi aziendali di opere tutelate dal diritto di autore e diritti connessi.

In particolare, sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 novies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 99/2009:

- é vietata l'installazione e l'utilizzo di software (programmi) non approvati dalla Società e non correlati con l'attività professionale espletata da parte dei Destinatari e degli utilizzatori;
- è vietata l'installazione e l'utilizzo, sui sistemi informatici della Società, di software (c.d. "P2P", di files sharing o di instant messaging) mediante i quali è possibile scambiare con altri soggetti all'interno della rete Internet ogni tipologia di files (quali filmati, documentazioni, canzoni, dati etc.) senza alcuna possibilità di controllo da parte della Società;
- il personale non può utilizzare software privi delle necessarie autorizzazioni/ licenze. La Direzione Sistemi Informativi monitora la diffusione di software regolarmente licenziati;
- il personale, nell'ambito dell'attività lavorativa, non può duplicare e/o diffondere in qualsiasi forma programmi e files se non nelle forme e per gli scopi di servizio per i quali sono stati assegnati;
- il personale non è autorizzato alla riproduzione di CD e più in generale di supporti sottoposti a licenza d'uso.

1.3.6. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di criminalità informatica (cybercrime) introdotti dalla L. 48/2008.

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati alla gestione e manutenzione dei server, delle banche dati, delle applicazioni, dei client e delle reti di telecomunicazione, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate password e chiavi di accesso al sistema informativo aziendale.

In particolare, coerentemente con le procedure di sicurezza del sistema informativo di Carapelli, sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001:

- l'accesso alle informazioni che risiedono sui server e sulle banche dati aziendali, ivi inclusi i client, è limitato da strumenti di autenticazione;
- gli amministratori di sistema e gli addetti alla manutenzione sono muniti di credenziali di autenticazione;
- il personale dipendente è munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai client che devono essere cambiate con cadenza periodica;
- l'accesso alle applicazioni, da parte del personale IT, è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
- tutti i server e i laptop aziendali sono aggiornati periodicamente sulla base delle specifiche necessità;

- la rete di trasmissione dati aziendale è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (firewall e proxy);
- tutti i server e i laptop aziendali sono protetti da programmi antivirus, aggiornati in modo automatico, contro il rischio di intrusione, di cui all'art. 615 quinquies del codice penale;
- tutti i laptop aziendali sono protetti non permettendo l'ingresso di dispositivi usb/hardware che non siano autorizzati dalla Società;
- il personale deve astenersi dal diffondere le informazioni ricevute dalla Società per l'uso dei mezzi informatici aziendali e l'accesso a dati, sistemi e applicazioni aziendali;
- il personale deve attuare i comportamenti richiesti dalla Società e necessari per proteggere il sistema informativo, diretti ad evitare che terzi possano accedervi in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro;
- il personale deve accedere al sistema informativo aziendale unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati, provvedendo alla modifica periodica;
- il personale deve astenersi da qualsiasi condotta (anche colposa) che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati aziendali;
- il personale deve astenersi da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informativo aziendale o altrui;
- il personale deve conservare i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi che in tal modo potrebbero accedere abusivamente a dati aziendali riservati;
- il personale non può installare programmi senza aver preventivamente informato la funzione aziendale preposta alla gestione della sicurezza informatica;
- il personale non può utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle fornite dalla Società nell'espletamento dell'attività lavorativa resa in suo favore.

La "Normativa di Corretto Utilizzo delle Tecnologie (ICT) SEG_NORM02_IT" elaborata dal gruppo è il documento di riferimento per la individuazione delle responsabilità e delle norme di comportamento degli utenti che devono operare nel rispetto di:

- I diritti di altri utenti (di Deoleo e anche esterni all'organizzazione)
- L'integrità dei Sistemi Informatici e delle risorse fisiche (proprie e di terzi)
- La disponibilità delle risorse (di Deoleo e di terzi)
- Le leggi e le norme vigenti.

1.3.7. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Seppure l'analisi condotta sulle attività tipiche della Società porti a ritenere remoto il rischio connesso alla possibile verifica di condotte idonee ad integrare i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25 quater del Decreto, Carapelli ha ravvisato l'opportunità di richiedere ai Destinatari di:

- effettuare una valutazione del "rischio paese": deve essere effettuata dai soggetti coinvolti una verifica preventiva per valutare il "rischio paese", ogniqualevolta la Società intenda intraprendere iniziative economiche/commerciali in determinate aree geografiche ritenute a rischio terrorismo;
- verificare preventivamente, attraverso le informazioni disponibili, le controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di accertare la relativa rispettabilità e affidabilità prima di avviare rapporti d'affari, assicurando la tracciabilità e verificabilità delle verifiche effettuate;
- verifica del beneficiario di qualunque transazione finanziaria.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione delle suddette regole comportamentali nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio responsabile ovvero di inoltrare richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

Infine, nei confronti di terze parti contraenti (a titolo di esempio, collaboratori, consulenti, partner in affari, fornitori, ecc.) che operano con soggetti anche solo partecipati dalla Pubblica Amministrazione o coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, per conto o nell'interesse della Società, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole standard che prevedano il rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali sancite nel Codice Etico di Gruppo;
- prevedere apposite clausole risolutorie del rapporto contrattuale a fronte di violazioni dei principi etici della Società.

1.3.8. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro l'industria e il commercio introdotti dalla Legge 99/2009 e ai reati presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12 L. n. 9/2013)

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati della gestione e commercializzazione dei prodotti.

In particolare, sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 bis-1 del D.Lgs. 231/2001:

- predisposizione di idonee procedure di controllo attraverso l'inserimento di clausole contrattuali con i fornitori che prevedano la garanzia da parte degli stessi di non ledere, nell'ambito dell'attività svolta, i diritti dei terzi (ad esempio: consumatori);
- inserimento di clausole contrattuali con i fornitori che prevedano la responsabilità di quest'ultimi anche per l'operato di eventuali sub-fornitori;
- controlli accurati sulla qualità secondo gli standard ISO identificandone provenienza, caratteristiche e origine dei prodotti oggetto di successiva commercializzazione.

Nello specifico, nell'espletamento delle attività considerate a rischio, i destinatari devono

- 1) astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai suddetti Reati contro l'industria e il commercio;
- 2) astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- 3) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate all'acquisto, all'analisi, allo scarico, alla miscelazione e alla vendita dell'olio.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- (i) predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della materia prima, riguardo ai valori chimici e/o organolettici, o alla provenienza geografica;
 - (ii) alterare o, comunque, riportare in modo non corretto i dati e le informazioni in modo tale da fornire una rappresentazione non corretta e veritiera sulla materia prima, sul prodotto finito o su parti di essa;
- 4) osservare scrupolosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela del commercio, della tracciabilità dei prodotti, dell'igiene alimentare, e, in generale, della normativa applicabile, e agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere i clienti, i consumatori e i terzi in genere;
 - 5) assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge. In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- (i) tenere comportamenti che impediscano materialmente, o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale o di altri organi di controllo;
 - (ii) porre in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare la regolare gestione aziendale;
 - (III) ostacolare in qualunque modo le attività di vigilanza;
- 6) astenersi dal porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, idonee ad alterare le informazioni e i dati aziendali;
- 7) assicurarsi che tutti i soggetti che intervengono nel processo di compravendita dell'olio e delle relative attività associate siano individuati e autorizzati tramite delega o tramite istruzioni operative scritte. In particolare:
- (i) nessun addetto di una Funzione può svolgere attività di altre Funzioni, se non espressamente autorizzato;
 - (ii) ciascun addetto deve operare secondo quanto previsto dalle procedure operative o informatiche. Qualunque deroga deve essere espressamente autorizzata;
 - (iii) i soggetti coinvolti nel processo devono garantire la registrazione delle varie fasi del processo e la loro tracciabilità, tramite l'utilizzo dei sistemi informativi adottati dalla Società o la conservazione e archiviazione della documentazione prodotta per l'esecuzione delle attività e degli adempimenti svolti nell'ambito del processo di produzione o commercializzazione dei prodotti;
- 8) effettuare con tempestività, correttezza e completezza tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti degli enti pubblici, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste esercitate.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- a) omettere di effettuare, con la dovuta chiarezza, completezza e tempestività, nei confronti degli enti pubblici in questione (i) tutte le comunicazioni, periodiche e non, previste dalla legge e dalla ulteriore normativa di settore, nonché (ii) la trasmissione dei dati e documenti previsti dalle norme in vigore e/o specificamente richiesti dai predetti enti pubblici;
 - b) esporre in tali comunicazioni e nella documentazione trasmessa fatti non rispondenti al vero oppure occultare fatti concernenti la situazione della Società;
- 9) porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni da parte delle Autorità pubbliche di Vigilanza, anche in sede di ispezione (espressa opposizione,

rifiuti pretestuosi, comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza qualunque operazione che presenti indici di anomalia e, ove necessario, previa opportuna consultazione con il proprio Responsabile, sono tenuti a sospendere/interrompere il rapporto. Le segnalazioni nonché le eventuali interruzioni dei rapporti devono essere effettuate con la massima tempestività.

1.3.9. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"

Il delitto di "impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare" è stato introdotto nel novero dei c.d. "Reati Presupposto" del Decreto 231, all'articolo 25-duodecies, dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, il quale, entrato in vigore il 9 agosto 2012, disciplina l'attuazione della Direttiva 2009/52/CE.

Al fine di evitare il verificarsi dei suddetti reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, a tutti i Destinatari, è fatto divieto di:

- assumere lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno;
- assumere o impiegare lavoratori il cui permesso sia scaduto – e per il quale non sia richiesto il rinnovo – revocato o annullato;
- conferire incarichi ad appaltatori e/o subappaltatori che si avvalgano di dipendenti stranieri privi di permesso di soggiorno regolare;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate.

In particolare, sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste:

- controlli previsti in fase di selezione e assunzione del personale, con particolare riguardo alla verifica del permesso di soggiorno valido e successiva attività di monitoraggio, in capo alle competenti funzioni, circa il permanere della situazione di regolarità dei permessi di soggiorno per tutta la durata del rapporto lavorativo;
- clausole contrattuali e controlli svolti in corso di esecuzione del contratto, quali, ad esempio, l'acquisizione del DURC.

1.3.10. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati Ambientali.

La Società promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nelle proprie sedi richiedendo, a ogni livello aziendale,

comportamenti responsabili e rispettosi in materia ambientale, al fine di operare nel pieno rispetto dell'ambiente e delle condizioni contrattuali, delle normative e delle leggi vigenti.

Coerentemente con i principi deontologici aziendali formalizzati nel Codice Etico adottato, nonché richiamati nella Parte Generale del Modello Organizzativo ex D.Lgs.231/2001, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare i seguenti principi generali di comportamento nello svolgimento delle attività sensibili sopra citate.

- rispettare la normativa al fine della protezione dell'ambiente, esercitando in particolare ogni opportuno controllo ed attività idonee a salvaguardare l'ambiente stesso;
- conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti o predisposti dalla Società, adottare comportamenti prudenti, corretti, trasparenti e collaborativi per la salvaguardia dell'ambiente;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze pericolose i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro al fine di evitare impatti ambientali;
- favorire il continuo miglioramento delle prestazioni in tema di tutela dell'ambiente, partecipando alle attività di monitoraggio, valutazione e riesame dell'efficacia e dell'efficienza delle misure implementate;
- adoperarsi direttamente, a fronte di un pericolo rilevato e nei soli casi di urgenza, compatibilmente con le proprie competenze e possibilità;
- contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare l'ambiente;
- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti attraverso l'acquisizione e la verifica della validità e della corretta pertinenza delle comunicazioni e autorizzazioni, nonché delle eventuali certificazioni in materia ambientale da questi posseduti;
- inserire nei contratti stipulati con i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti specifiche clausole attraverso le quali la Società possa riservarsi il diritto di verificare periodicamente le comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale, tenendo in considerazione i termini di scadenza e rinnovo delle stesse;
- aggiornare periodicamente l'archivio delle autorizzazioni, iscrizioni e comunicazioni acquisite dai fornitori terzi e segnalare tempestivamente alla funzione preposta ogni variazione riscontrata.

La Società si impegna a mantenere un rapporto di massima collaborazione e trasparenza nei confronti di tutte le Autorità e gli Enti preposti alla tutela dell'ambiente.

Con riferimento ai principi di comportamento, in particolare, è fatto espresso divieto di:

- porre in essere condotte finalizzate a violare le prescrizioni in materia di gestione dei rifiuti;
- falsificare o alterare le comunicazioni ambientali nei confronti dei Pubblici Ufficiali (e.g. ARPA, Amministrazione Provinciale, ASL, Comune, Autorità giudiziaria, Polizia Municipale, ecc.);
- abbandonare o depositare in modo incontrollato i rifiuti ed immetterli, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee;
- effettuare attività connesse alla gestione dei rifiuti in mancanza di un'apposita autorizzazione per il loro smaltimento e recupero;
- miscelare categorie diverse di rifiuti pericolosi (oppure rifiuti pericolosi con quelli non pericolosi);
- Effettuare scarichi idrici in assenza di idonee autorizzazioni;
- violare gli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari per la gestione dei rifiuti;
- falsificare o alterare qualsiasi documento da sottoporre a Pubblici Ufficiali o Autorità di controllo ovvero omettere di comunicare tempestivamente informazioni o dati su fatti o circostanze che possano compromettere la tutela dell'ambiente o la salute pubblica;
- impedire l'accesso ai siti aziendali da parte di soggetti incaricati del controllo.

Più in particolare la Società si impegna a:

- definire risorse, ruoli e responsabilità per l'attuazione delle disposizioni legislative e regolamentari in materia ambientale;
- fornire ai Destinatari un'adeguata informazione e formazione sui reati ambientali;
- monitorare l'osservanza da parte dei Destinatari delle procedure / istruzioni operative adottate al fine di prevenire la commissione dei reati ambientali ed aggiornare le procedure / istruzioni operative esistenti a seguito della rilevazione della necessità di implementazione del sistema e/o ridefinizione dei compiti e delle responsabilità;
- fornire adeguata istruzione ed assistenza ai fornitori di servizi connessi con la gestione ambientale;
- comunicare ai responsabili delle unità organizzative e/o ai soggetti aziendali rilevanti ogni informazione relativa a situazioni a rischio di impatto ambientale o situazioni di emergenza

dalle quali possa scaturire la commissione dei Reati Ambientali, da parte di soggetti interni od esterni all'organizzazione;

- avvisare le autorità competenti di eventi di inquinamento o del pericolo di inquinamento fornendo tutte le informazioni ad essi relative;
- segnalare ai soggetti competenti ai sensi del Testo Unico Ambientale la eventuale mancata restituzione da parte del destinatario dei rifiuti, della copia del formulario di identificazione rifiuti debitamente firmata;
- effettuare un monitoraggio continuo al fine di identificare eventuali necessità di richiedere nuove autorizzazioni ovvero modifiche e/o rinnovi di quelle esistenti;
- garantire la tracciabilità dell'iter seguito nella gestione degli adempimenti relativi alle autorizzazioni ambientali.

1.3.11. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di razzismo e xenofobia

La presente sezione si riferisce a comportamenti posti in essere dagli Amministratori, dai Dirigenti e dai Dipendenti (nel seguito "Esponenti Aziendali") operanti nelle aree in cui sono svolte attività a rischio nonché da tutti gli altri Destinatari esterni.

Nell'espletamento della propria attività per conto di 'Carapelli, tutti i Destinatari devono rispettare le norme di comportamento di seguito indicate.

Obiettivo della presente Sezione è che tutti i dipendenti e i Destinatari in genere, nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di reati di "Razzismo e Xenofobia", si attengano a regole di condotta conformi a quanto qui prescritto al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei delitti stessi.

In particolare, nell'espletamento di tali attività, è espressamente vietato ai soggetti sopra elencati di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie dei delitti della presente Sezione.

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari sono tenuti, in generale, a conoscere e rispettare tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti che formano parte integrante e sostanziale del Presente modello e del sistema organizzativo, di controllo e di gestione della Società:

- il Codice Etico di cui al presente Modello;
- policy per la gestione del patrimonio informativo ed informatico aziendale;
- ogni altra documentazione relativa al sistema di controllo interno in essere.

Nell'espletamento della propria attività per conto di 'Carapelli i Destinatari del Modello devono rispettare le norme di comportamento di seguito indicate.

A tutti i soggetti sopra indicati è espressamente vietato:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da configurare le fattispecie di reato richiamate nella presente Sezione;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti i quali, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo.

Per tutto ciò è necessario il rispetto dei seguenti principi:

- che tutte le attività e le operazioni svolte per conto della Società siano improntate al massimo rispetto delle leggi e normativa vigenti, dei principi di correttezza e trasparenza, nonché delle procedure e dei protocolli aziendali in materia di gestione ed impiego delle risorse e dei beni aziendali;
- che sia mantenuto un contegno chiaro, trasparente, diligente e collaborativo con le Pubbliche Autorità, con particolare riguardo alle Autorità Giudicanti ed Inquirenti, mediante la comunicazione di tutte le informazioni, i dati e le notizie eventualmente richieste.

In ogni caso è fatto divieto di porre in essere/collaborare/dare causa alla realizzazione di comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato considerate ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di prevenire il compimento, da parte dei destinatari, di azioni che possano concretizzare le fattispecie di reato la Società deve adottare una serie di misure precauzionali e predisporre idonei principi generali di comportamento. In particolare è opportuno:

- fornire ai Destinatari un'adeguata informazione relativamente al corretto utilizzo delle risorse informatiche aziendali ed al rischio della commissione di reati in materia di Razzismo e Xenofobia;
- limitare l'accesso attraverso risorse aziendali a reti e sistemi informatici esterni alla Società compatibilmente con le necessità lavorative;
- utilizzare i dispositivi aziendali e le credenziali (pc, email, ecc.) solamente per le attività lavorative;
- nel caso in cui, per necessità lavorative, si deve partecipare a chat, forum, conversazioni sui social media, ecc., ciascun Destinatario deve:
 1. evitare i contenuti sensibili e non utilizzare informazioni personali (numeri di telefono, email, indirizzi di posta, ID relative a chat o instant messenger, ecc.) in modi a cui l'altra parte non abbia dato il proprio consenso;
 2. non pubblicare una e-mail o un messaggio privato, senza averne l'autorizzazione di tutti i soggetti interessati;

3. evitare di inviare messaggi non pertinenti o indesiderati agli altri utenti, come messaggi relativi a un prodotto o servizio non correlato alla richiesta originale, o messaggi ripetuti senza risposta;
4. non impersonare un'organizzazione o un individuo;
5. non fare false dichiarazioni sulla propria identità o sulle proprie qualifiche, come affermare falsamente di essere un rappresentante autorizzato di un'azienda;
6. incentrare le conversazioni sulle proprie attività aziendali, ed evitare qualsiasi contenuto inappropriato, tra cui:
 - contenuti che promuovono o giustificano l'odio o la violenza contro individui o gruppi sulla base di razza o appartenenza etnica, religione, disabilità, sesso, età, nazionalità, stato di veterano di guerra o orientamento/identità sessuale;
 - contenuti offensivi, bullismo o minacce a individui o gruppi di persone;
 - contenuti espliciti o violenti allo scopo di provocare disgusto;
 - contenuti che insultano o denigrano, direttamente o indirettamente, gli altri;
 - contenuti basati sullo sfruttamento o il maltrattamento di minori
 - contenuti che violano le leggi nazionali o internazionali, che includono, ma non sono limitati a, qualsiasi cosa che violi un diritto d'autore, marchi, brevetti, segreti industriali o siano vincolati da NDA (accordo di non divulgazione);
 - contenuti che promuovono o incoraggiano attività illegali, tra cui, ma non limitate a, l'uso di sostanze illegali, la violenza contro gli altri e l'approvvigionamento di armi;
 - contenuti politici;

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza qualunque operazione che presenti indizi di anomalia e, ove necessario, previa opportuna consultazione con il proprio Responsabile, sono tenuti a sospendere/interrompere il rapporto. Le segnalazioni nonché le eventuali interruzioni dei rapporti devono essere effettuate con la massima tempestività.

1.3.12. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati tributari

La presente Sezione si riferisce a comportamenti posti in essere dai membri del Consiglio di Amministrazione, dai Responsabili di Funzione e dai Dipendenti operanti nelle aree in cui sono svolte attività a rischio nonché da tutti gli altri Destinatari esterni.

Nell'espletamento della propria attività per conto di 'Carapelli, tutti i Destinatari devono rispettare le norme di comportamento di seguito indicate.

Nello svolgimento di tutte le operazioni di cui alla presente Sezione, oltre alle regole di cui al presente Modello i Destinatari devono in generale conoscere e rispettare:

- il Codice Etico;
- le varie procedure operative aziendali;
- il sistema di controllo interno in essere nella Società e il sistema informatico aziendale;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

La presente Sezione prevede l'espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate;
- violare i principi e le procedure esistenti in azienda e/o previste nella presente Sezione.

Per tutto ciò è necessario il rispetto dei seguenti principi:

- che tutte le attività e le operazioni svolte per conto della Società siano improntate al massimo rispetto delle leggi e normativa vigenti, dei principi di correttezza e trasparenza, nonché delle procedure e dei protocolli aziendali in materia contabile, amministrativa, finanziaria, contributiva e fiscale;
- che sia mantenuto un contegno chiaro, trasparente, diligente e collaborativo con le Pubbliche Autorità, con particolare riguardo alle Autorità Giudicanti ed Inquirenti, mediante la comunicazione di tutte le informazioni, i dati e le notizie eventualmente richieste.

In ogni caso è fatto divieto di porre in essere/collaborare/dare causa alla realizzazione di comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato considerate ai fini del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, nell'espletamento delle attività considerate a rischio, tutti i Destinatari devono attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

- effettuare una chiara attribuzione di ruoli e responsabilità all'interno della Società, in relazione ai rischi fiscali;
- predisporre procedure di rilevazione, misurazione, gestione e controllo dei rischi fiscali, compresa l'attivazione delle azioni correttive relative alle criticità riscontrate;
- istituire procedure di controllo interno volte a verificare la corretta applicazione delle procedure istituite e l'efficacia delle stesse;
- tenere un comportamento corretto, trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla registrazione, calcolo dei valori, corretta imputazione dei costi e ricavi di esercizio a mezzo dell'impiego di personale interno e collaboratori, ai consulenti esterni e di contratti di servizi;
- definire ed operare secondo sistematiche procedure scritte di calcolo e rilevazione contabile definite ai fini amministrative e fiscali per tipologia di operazione, che hanno risolto sulla redazione dei dichiarativi e del calcolo delle imposte;
- rilevare tutti gli effettivi e corretti ricavi di competenza economica di esercizio, e fare delle verifiche di periodo in merito;
- rilevare tutti gli effettivi e corretti costi di competenza economica di esercizio, e fare delle verifiche di periodo in merito;
- rilevare i corretti ammortamenti, svalutazioni e valutazioni coerenti alla corrente gestione ed in linea con gli esercizi pregressi, motivando le discordanze del caso;
- predisporre strumenti previsionali dei flussi finanziari (e quindi prevedere costi e uscite, vendite e relativi incassi, ecc.) anche per intercettare eventuali flussi o deflussi anomali e, nel caso, analizzarne gli elementi sottostanti;

- effettuare verifiche periodiche sulla correttezza e completezza dei dati anagrafici (es. tramite visura camerale, sito internet, banche dati) di clienti e fornitori presenti nel sistema aziendale;
- analizzare le motivazioni di eventuali scostamenti significativi dei prezzi (sia lato attivo che passivo) dagli standard di mercato;
- conservare la documentazione di supporto alle operazioni effettuate (es. pagamenti, DDT, fatture, contratti, ecc.);
- procedere al controllo delle registrazioni effettuate a cura degli addetti, per la puntuale redazione dei bilanci di periodo infrannuali, nell'intento di monitorare tempestivamente ed eliminare la potenzialità di esistenza di frodi tributarie;
- definire report che abbiano forme di controllo infrannuali, anche sulla base dei bilanci consuntivi già chiusi e riferiti, a confronto con gli stessi periodi temporali, che verifichino anche il calcolo delle imposte in corso d'anno, tenuto conto del raccordo delle normative eventualmente variate;
- verificare la pertinenza e la correttezza degli allegati documenti utilizzati per l'emissione di fatture attive e di ricezione di fatture passive (esistenza di operazioni ad esempio) e rilevare eventuali discordanze;
- verificare la correttezza e la pertinenza della documentazione a supporto delle scritture di assestamento e di scritture di contabilità generale e rilevare eventuali discordanze;
- istituire un monitoraggio periodico costante, anche sulle eventuali operazioni infragruppo al fine della corretta riconciliazione e della verifica circa la correttezza e rispondenza delle stesse;
- verificare secondo pertinenza e valori le eventuali compensazioni di imposta in corso di esercizio operate;
- non effettuare scritture contabili relative ad operazioni non effettive, sottodimensionate o sovradimensionate;
- non omettere scritture obbligatorie;
- non effettuare registrazioni contabili o scritture parziali, volutamente errate, eccessive e/o non pertinenti.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare al Gestore whistleblowing qualunque operazione che presenti indici di anomalia e, ove necessario, previa opportuna consultazione con il proprio Responsabile.

1.3.13. Comportamenti da tenere nell'ambito delle "attività sensibili" rispetto ai reati di contrabbando

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che a qualsiasi titolo sono designati o incaricati della gestione delle attività di importazione ed esportazione delle merci e delle attività concernenti logistica e spedizionieri.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui alla Parte Generale del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, del Codice di Comportamento, nello svolgimento delle attività sensibili sopra citate, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare i seguenti principi di comportamento.

In linea generale, è fatto divieto ai Destinatari di:

- intrattenere rapporti con l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (di seguito “Agenzia delle Dogane”), in rappresentanza o per conto della Società, in mancanza di apposita delega o procura della Società stessa;
- presentare dichiarazioni, comunicazioni o documenti contenenti informazioni non veritiere, fuorvianti o parziali all’Agenzia delle Dogane ovvero omettere informazioni, al fine di ottenere provvedimenti favorevoli dall’Agenzia delle Dogane;
- fornire documenti o informazioni mendaci allo spedizioniere e/o all’Agenzia delle Dogane;
- tenere condotte ingannevoli o fraudolente nei confronti di appartenenti all’Agenzia delle Dogane tali da indurli in errori di valutazione;
- conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, autorità pubbliche ovvero ad organi dell’Autorità Giudiziaria;
- ottenere, importare, esportare, occultare, scaricare, depositare o detenere merci in violazione della normativa in materia doganale.

Per tutto ciò, è necessario il rispetto dei seguenti obblighi:

- assicurare la regolare formazione, tenuta e conservazione di tutta la rilevante documentazione societaria, contabile, doganale e fiscale, essendo vietato tenere comportamenti che, mediante il mancato tempestivo aggiornamento della documentazione, la mancata corretta conservazione o l’occultamento dei documenti impediscano, alle autorità ed agli organi di vigilanza di effettuare le dovute attività di controllo;
- corrispondere i diritti dovuti o garantirne i pagamenti;
- accertarsi dell’identità della controparte e dei soggetti per conto dei quali essa eventualmente agisce;
- garantire che gli incarichi affidati a terzi in rappresentanza o nell’interesse della Società siano sempre assegnati in forma scritta, richiedendo il rispetto del Codice Etico anche agli spedizionieri;
- rilasciare mandati allo spedizioniere che siano specifici rispetto alle attività da svolgere e alle responsabilità da assumere.

Pertanto, al fine di prevenire il compimento di azioni che possano concretizzare le fattispecie di reato, la Società adotta una serie di misure precauzionali, in particolare è ulteriormente necessario che:

- i soggetti esterni all’organizzazione deputati ad intrattenere rapporti e a rappresentare la Società nei confronti dell’Agenzia delle Dogane, anche in sede di ispezioni ed accertamenti da parte di queste ultime, siano formalmente identificati e le relative deleghe formalizzate contrattualmente;

- vengano svolti dei controlli a campione, al fine di assicurare l'osservanza della normativa in materia doganale da parte dello spedizioniere incaricato;
- sia effettuato un costante monitoraggio, anche attraverso consulenti esterni, dell'evoluzione della normativa di riferimento e delle tempistiche da rispettare per le comunicazioni / denunce / adempimenti nei confronti dell'Agenzia delle Dogane;
- la documentazione relativa alla gestione degli adempimenti doganali, su supporto cartaceo e/o elettronico, nonché di eventuali controlli effettuati sia archiviata e conservata in un archivio tenuto dalla funzione Pianificazione e Controllo e dalla funzione Procurement, ognuno per la parte di propria competenza;
- la selezione degli spedizionieri sia effettuata sulla base dei requisiti di reputazione, onorabilità e affidabilità tra gli enti iscritti nell'albo professionale degli spedizionieri doganali;
- la valutazione e l'inserimento degli spedizionieri in anagrafica dei fornitori tenga conto della loro capacità a soddisfare i requisiti richiesti dalla tipologia di prodotto oggetto della fornitura e dall'entità della fornitura (es. paese di destinazione);
- la trattativa tecnico-economica tra la richiesta e le offerte ricevute avvenga, ove possibile, con il ricorso a più spedizionieri;
- nel processo di scelta dello spedizioniere sia garantita la documentabilità delle verifiche effettuate sul fornitore medesimo, in merito ad onorabilità e attendibilità commerciale (es. richiesta certificati Antimafia, visure dei casellari giudiziari e carichi pendenti);
- al fine di garantire la segregazione dei compiti, vi sia distinzione tra i soggetti che emettono l'ordine di acquisto o il contratto, i soggetti che verificano la corretta entrata merce o l'avvenuta erogazione del servizio ed i soggetti che autorizzano la fattura al pagamento;
- siano previsti controlli sugli scostamenti tra l'importo fatturato dallo spedizioniere e l'importo ordinato allo spedizioniere;
- contratti/ordini di acquisto e lettere di incarico con gli spedizionieri, contengano l'informativa sulle norme comportamentali adottate dalla Società relativamente al Modello Organizzativo ed al Codice Etico di Gruppo, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Codice Etico di Gruppo, ai principi comportamentali che ispirano la Società e alle normative vigenti, possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare al Gestore whistleblowing qualunque operazione che presenti indici di anomalia e, ove necessario, previa opportuna consultazione con il proprio Responsabile.