

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI CANOVA srl ai sensi dell'art.6 del D.Lgs.231/2001**

## **Parte Generale**

---

Rev. 2 del **08/07/2025**

---

Approvato dall'Amministratore Unico in data 08/07/2025

## Indice

<b>0. Elenco delle revisioni del Modello Organizzativo.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Presentazione della Società .....</b>	<b>3</b>
1.1. Struttura organizzativa.....	3
<b>2. Normativa di riferimento.....</b>	<b>4</b>
2.1 Il D.Lgs. 231/2001 .....	4
2.2 I reati presupposto .....	6
2.3 Ipotesi di esclusione di responsabilità dell'Ente .....	7
<b>3. Il Modello Organizzativo di Canova srl.....</b>	<b>7</b>
3.1 Finalità del Modello.....	7
3.2 Struttura del Modello.....	8
3.3 Modalità di predisposizione del Modello e suo aggiornamento .....	10
3.3.1 Adozione del Modello .....	11
3.4 Destinatari del Modello .....	11
3.5 L'Organismo di Vigilanza .....	12
3.5.1 Cause di ineleggibilità, incompatibilità, rinuncia e revoca del mandato.....	13
3.5.2 Incarico di Organismo di Vigilanza .....	15
3.5.3 Compiti dell'Organismo di Vigilanza .....	15
3.5.4 Flusso informativo verso OdV .....	16
3.5.5 Documenti e verbali di OdV.....	16
3.5.6 Regolamento di OdV .....	17
3.6 Sistema disciplinare.....	17
3.6.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati.....	17
3.6.2 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico .....	19
3.6.3 Misure nei confronti di membri di organi di controllo.....	19
3.6.4 Misure nei confronti di Consulenti e Partner/Fornitori .....	19
3.6.5 Misure a tutela del segnalante e della genuinità delle segnalazioni .....	19
3.7 Diffusione del Modello .....	20
3.8 Sistema di segnalazione ("Whistleblowing").....	20
<b>4. Introduzione alle Parti Speciali .....</b>	<b>21</b>

**ALLEGATO 1 – MAPPATURA DEI REATI (parte A e parte B)**

**ALLEGATO 2 – FLUSSO INFORMATIVO VERSO ODV**

## 0. Elenco delle revisioni del Modello Organizzativo

Revisione	Data	Motivo della revisione
0	11/11/2020	Prima emissione del Modello
1	14/03/2022	Aggiornamento del Modello
2	08/07/2025	Aggiornamento del Modello

### 1. Presentazione della Società

Canova Srl è una realtà aziendale che opera nel settore della produzione di scaffalature metalliche e contenitori metallici.

L'azienda è attiva sia sul mercato italiano che all'estero, e vanta know-how ed esperienza che le permettono di offrire una gamma di prodotti completi, sia standard che specifici, per incontrare generalmente tutte le esigenze del cliente in termini di spazio e carico.

Canova Srl è stata tra le prime aziende in Italia e in Europa a produrre il "CANTILEVER", uno dei più versatili sistemi di stoccaggio per prodotti lunghi come barre, profilati, lamiere, ecc., e che oggi rappresenta il suo vero cavallo di battaglia grazie a continui studi, sviluppi ed esperienze nella lavorazione.

L'azienda ha sede in Maniago, Via Genova 3, ove viene svolta una parte delle attività. Gli altri processi produttivi sono realizzati nel sito attiguo, posto in Via Genova 5.

In particolare, i processi aziendali, dal punto di vista operativo, sono suddivisi in "Divisione Contenitori" (presso il sito di Via Genova 5) e in "Divisione Scaffalature" (presso il sito di Via Genova 3), e possono essere così sinteticamente descritti:

- attività di carpenteria metallica;
- attività di verniciatura a polvere dei manufatti realizzati.

I reparti produttivi si sviluppano in un piano fuori terra, e sono suddivisi in aree di stoccaggio, aree di transito, e postazioni di lavoro su macchine utensili, nonché aree occupate dagli impianti di verniciatura; è presente, inoltre, un'officina che svolge attività di manutenzione.

Le attività d'ufficio sono svolte da personale che opera all'interno di locali dedicati, sviluppati su due piani.

L'azienda è dotata di un sistema di gestione per la qualità secondo la norma ISO 9001 certificato da un ente terzo.

#### 1.1. Struttura organizzativa

La Direzione aziendale, nella figura dell'Amministratore Unico, ha definito ruoli e responsabilità all'interno di Canova srl. Allo scopo, è stato predisposto un organigramma aziendale, al cui interno sono rappresentate le funzioni aziendali e la relativa struttura gerarchica. I ruoli e le relative

responsabilità sono descritti in modo puntuale all'interno di un documento specifico che tiene conto di tutte le mansioni aziendali.

L'azienda ha 50 dipendenti, di cui 9 impiegati in attività d'ufficio e 41 in attività operative.

Dal punto di vista della salute e sicurezza dei lavoratori, l'Amministratore Unico ricopre il ruolo di datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, e non sono presenti deleghe in materia. Il datore di lavoro ha provveduto ad organizzare il Servizio di Prevenzione e Protezione, rappresentato dalla figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), ed a nominare le altre figure coinvolte nella gestione della sicurezza, tra le quali il Medico competente.

## 2. Normativa di riferimento

### 2.1 Il D.Lgs. 231/2001

Il D.Lgs.231/2001 (e successive modifiche ed integrazioni) recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli enti nel caso in cui siano commessi, nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio, determinati reati da parte di:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente (quali, ad esempio, dipendenti, collaboratori, ecc.).

Uno degli elementi fondamentali ai fini della responsabilità dell'ente è dato dal fatto che il reato sia stato commesso *nell'interesse o a vantaggio* della società. Rispetto a tali concetti si richiamano qui le note contenute nella relazione ministeriale al D.Lgs.231/2001, che indicano che *l'interesse* caratterizza la condotta della persona fisica in senso soggettivo e la sua verifica è effettuata “*ex ante*”, mentre *il vantaggio* richiede una verifica “*ex post*” e può sussistere per l'ente anche se la persona fisica non ha agito nel suo interesse.

La responsabilità dell'ente è espressamente esclusa se le persone che hanno commesso il reato (come precedentemente individuate) “*hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*”.

La responsabilità ex D.Lgs.231/2001 si configura come “aggiuntiva e non sostitutiva” rispetto a quella delle persone fisiche che hanno commesso il reato.

Il D.Lgs.231/2001 si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, e prevede un sistema di sanzioni volte a colpire direttamente l'ente (ed il suo patrimonio) al fine di scoraggiare la commissione di una serie di reati (cosiddetti “reati presupposto”, si veda il successivo paragrafo 2.2).

In particolare, la norma prevede quattro doversi tipi di sanzione:

- i. sanzioni amministrative pecuniarie;

- ii. sanzioni interdittive;
- iii. pubblicazione della sentenza di condanna;
- iv. confisca.

La sanzione pecuniaria trova applicazione per ogni illecito amministrativo dipendente da reato, e viene determinata dal Giudice in base ad un sistema di quote, che prevede che il Giudice stabilisca il numero di quote ed il loro valore. Il primo fattore è individuato all'interno dell'intervallo stabilito dal D.Lgs.231/2001 per ciascun reato, e prendendo in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente, nonché ciò che l'ente ha messo in atto per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In generale, il numero di quote è compreso tra 100 e 1000, ed il valore di una quota tra 258 € e 1.549 €.

Le sanzioni interdittive trovano applicazione solo nel caso di commissione di reato per il quale il D.Lgs.231/2001 le prevede espressamente, e se, in base all'art.13 del D.Lgs.231/2001 è verificata almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui direzione se, in questo secondo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata definita (non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni), salvo quanto previsto dall'art.16 (che disciplina i casi in cui le sanzioni interdittive possono essere disposte in via definitiva) e dall'art.25 (con riferimento a reati in materia di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione).

Le possibili sanzioni interdittive sono di seguito elencate:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze o connessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d) l'esclusione da finanziamenti agevolati o simili sussidi, o revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzazione dei beni o servizi.

Nei casi di applicazione delle sanzioni interdittive, può essere anche disposta la pubblicazione della sentenza di condanna, ai sensi dell'art.18 del D.Lgs.231/2001.

Ai sensi dell'art.19 della norma, è previsto, infine, che nei confronti dell'ente sia disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Il D.Lgs.231/2001 disciplina anche il caso in cui il reato sia stato commesso all'estero, prevedendo che gli enti che hanno la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche per i reati commessi all'estero, purchè non proceda nei loro confronti lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 2.2 I reati presupposto

Nel corso degli anni l'elenco dei reati da cui deriva la responsabilità dell'ente è andato via via allungandosi, partendo da una situazione iniziale in cui l'attenzione della norma era stata posta solo sui reati commessi contro la Pubblica Amministrazione, e per arrivare oggi ad una lista particolarmente articolata, come di seguito riportato:

- ❑ art. 24 - **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture**
- ❑ art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati.
- ❑ art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata.
- ❑ art. 25 - **Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione.**
- ❑ art. 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
- ❑ art. 25-bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio.
- ❑ art. 25-ter - Reati societari.
- ❑ art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.
- ❑ art. 25-quater. 1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
- ❑ art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale.
- ❑ art. 25-sexies - Abusi di mercato.
- ❑ art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- ❑ art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
- ❑ art. 25-octies. 1 – **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori.**
- ❑ art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- ❑ art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- ❑ art. 25-undecies - Reati ambientali.
- ❑ art. 25-duodecies - Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare.
- ❑ art. 25-terdecies - Razzismo e Xenofobia.
- ❑ art. 25-quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
- ❑ art. 25 quinquiesdecies - Reati tributari.
- ❑ art. 25 sexiesdecies – Contrabbando.
- ❑ **Art. 25-Septiesdecies - Delitti contro il patrimonio culturale.**

### Art. 25-Duodevices - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

In aggiunta ai reati elencati, la responsabilità amministrativa di un Ente sorge anche in relazione ai reati transnazionali (introdotti dagli articoli 3 e 10 della L. n. 146/2006).

#### **2.3 Ipotesi di esclusione di responsabilità dell'Ente**

Il D.Lgs.231/2001 individua (art.6) un'ipotesi di esonero dalla responsabilità per l'ente quando l'ente stesso dimostri quanto segue:

- è stato adottato ed efficacemente attuato un “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” idoneo a prevenire la realizzazione dei reati;
- è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sono state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza all'uopo preposto.

In art.7 troviamo le indicazioni sull'esimente da responsabilità applicabili al caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione.

In questo caso, è esclusa l'inoosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, e, quindi, la responsabilità dell'ente, se l'ente, prima della commissione del reato, *“ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è riconducibile, quindi, ad una colpa “di organizzazione”: l'Ente non sarà responsabile se risulta che aveva provveduto ad adottare tutte le misure idonee a prevenire il reato della fattispecie che è stata commessa.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (nel seguito per brevità “Modello”) è responsabilità dell'organo dirigente.

### **3. Il Modello Organizzativo di Canova srl**

#### **3.1 Finalità del Modello**

Al fine di dimostrare l'assenza di colpa organizzativa da parte della società, e, quindi, evitare la sua responsabilità ai sensi del D.Lgs.231/2001, è necessario poter dimostrare che il reato è stato commesso nonostante fossero state adottate tutte le misure idonee a prevenire la commissione del reato medesimo e a ridurre il rischio di commissione.

Considerando le indicazioni contenute nel D.Lgs.231/2001, il Modello deve avere le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto attraverso un adeguato processo di valutazione dei rischi;
- definire specifici protocolli finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della normativa applicabile, ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definire un sistema disciplinare per applicare sanzioni nel caso di mancato rispetto delle misure contenute nel Modello;
- assicurare che il Modello sia soggetto a modifiche nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni oppure vi siano modifiche nell'organizzazione o nelle attività.

Rispettare i requisiti qui descritti è fondamentale per consentire al Modello di **prevenire la commissione dei reati presupposto** del D.Lgs. 231/2001.

Canova Srl è, tuttavia, ben consapevole del fatto che, oltre ad essere opportunamente strutturato nei contenuti, il Modello deve essere **adottato ed efficacemente attuato** per poter consentire l'esimente da responsabilità.

In altre parole, per perseguire pienamente la sua finalità, è di fondamentale importanza la messa in atto del Modello in modo efficace.

A tale scopo, il Modello di Canova Srl è ben integrato nell'organizzazione della società, e vi è da parte della Direzione aziendale un costante impegno nel diffondere una cultura d'impresa fondata sulla legalità e sul rispetto delle misure previste dal Modello.

### 3.2 Struttura del Modello

La norma di riferimento, D.Lgs.231/2001, non disciplina in modo puntuale come debba essere strutturato il Modello, né quali debbano essere i suoi contenuti in dettaglio, per quanto preveda la possibilità che sia adottato *“sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Con riferimento a tali indicazioni, il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle linee guida emesse da Confindustria e delle linee guida del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

Il Modello di Canova Srl si compone dei seguenti documenti:

DOCUMENTO	DESCRIZIONE
Codice Etico	All'interno di questo documento sono riportati i principi etici adottati

DOCUMENTO	DESCRIZIONE
	<p>dall'azienda al fine di prevenire i reati di cui al D.Lgs.231/2001. Il Codice Etico racchiude, quindi, l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità dell'azienda, e ha lo scopo di promuovere e raccomandare determinati comportamenti da parte dei destinatari del Modello, e, d'altra parte, vietarne altri.</p> <p>Il Codice Etico è inteso come il documento fondante del Modello, su cui poggia l'intero sistema di prevenzione dei reati contenuto nelle altre parti del Modello.</p>
Parte Generale	Documento che contiene una descrizione di Canova Srl e degli elementi fondamentali del Modello.
Allegato 1 (Mappatura dei rischi dei reati presupposto)	<p>Documento in cui è riportata la descrizione dei criteri in base ai quali è stata effettuata l'analisi dei rischi, nonchè l'esito dell'analisi stessa per ciascuno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001. L'esito dell'analisi è rappresentato distinguendo tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reati che sono risultati astrattamente applicabili (Parte A);</li> <li>- reati che sono risultati non applicabili (Parte B).</li> </ul>
Allegato 2 (Flusso informativo verso ODV)	<p>In questo documento sono elencate tutte le comunicazioni e informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, e che sono state indicate all'interno delle varie Parti Speciali del Modello, in ottemperanza al D.Lgs. 231/2001 che richiede che il Modello preveda "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli". Ulteriori dettagli sono riportati in paragrafo 3.5.4 della Parte Generale.</p>
Parti Speciali	<p>Per ciascuna area di reato che è risultata astrattamente applicabile nella mappatura dei reati, è stato predisposto un documento denominato "Parte Speciale", contenente i protocolli di comportamento ed i riferimenti ad eventuali ulteriori procedure o documenti.</p>

Nella stesura del Modello si è tenuto conto del fatto che Canova ha implementato un sistema di gestione per la qualità (secondo la norma ISO 9001): in particolare, all'interno delle Parti Speciali sono presenti, laddove pertinenti, riferimenti a documenti del sistema di gestione, da intendersi parte integrante del Modello stesso.

Ai sensi del D.Lgs.231/2001, sono state definite, inoltre, opportune modalità per consentire la presentazione di segnalazioni: i dettagli sono riportati nel paragrafo 3.8.

### 3.3 Modalità di predisposizione del Modello e suo aggiornamento

Il Modello è stato predisposto effettuando, innanzitutto, un'analisi puntuale di Canova Srl e della sua struttura organizzativa, al fine di individuare le aree e le attività in cui astrattamente possono essere commessi i reati presupposto ex D.Lgs.231/2001.

Questa prima fase costituisce, quindi, la mappatura dei rischi (o analisi dei rischi), laddove per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, eventualmente anche in correlazione con altre variabili, possa influenzare negativamente l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati.

L'analisi dei rischi ha visto coinvolte diverse figure aziendali, e ha portato alla compilazione della "Mappatura dei rischi dei reati presupposto" (Allegato 1 del Modello).

In premessa a tale documento sono descritti i criteri e le modalità secondo le quali è stata condotta l'analisi, e che porta a valutare il rischio residuo di commissione dei singoli reati secondo i seguenti livelli:

Reati ad altissima criticità	
Reati ad alta criticità	
Reati a media criticità	
Reati a bassa criticità	
Reati a bassissima criticità	

La mappatura dei rischi è stata realizzata mediante le informazioni raccolte nel corso di interviste di diverse figure aziendali, nonché analizzando, per ciascun reato presupposto, i processi, le attività, le aree aziendali, i fattori di rischio (per la commissione del reato) e le modalità di gestione in essere (ad esempio la presenza di procedure, regolamenti interni, ecc.).

Nei casi in cui il rischio residuo è risultato maggiore o uguale a 1, è stata compilata una Parte Speciale, mentre ciò non è considerato necessario nel caso dei reati a bassissima criticità.

Le Parti Speciali contengono quelli che il D.Lgs.231/2001 chiama "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente, e che hanno il fine di prevenire i reati, riducendo ad un livello accettabile, i rischi identificati e valutati nella fase di mappatura.

All'interno delle Parti Speciali sono identificate le attività sensibili, nonché i soggetti coinvolti e i protocolli di controllo che sono stati definiti; sono specificate, inoltre, le informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, riportate anche nel documento riassuntivo "Flusso informativo verso ODV" (Allegato 2 al Modello).

Il Modello è, quindi, completato dal documento denominato "Codice Etico", che contiene i principi generali di comportamento, come illustrato nel precedente paragrafo 3.2, e che rappresenta a tutti gli effetti la base di appoggio per tutte le regole e protocolli contenuti nelle altre parti del Modello.

Il sistema di regole così definito all'interno del Modello deve essere mantenuto aggiornato, e deve essere garantito il permanere della sua coerenza rispetto ai cambiamenti ed all'evolversi dell'azienda (quali, ad esempio, modifiche organizzative, ecc.).

L'aggiornamento del Modello è gestito attraverso le seguenti modalità:

- attività dell'Organismo di Vigilanza, tenuto a curare l'aggiornamento del Modello in base a quanto emerge dalla sua attività, nonché a seguito di eventuali modifiche normative; qualora l'Organismo di vigilanza ravveda la necessità di un aggiornamento del Modello, ne informa l'Amministratore Unico, che si attiverà per provvedervi;
- indicazione da parte della Direzione aziendale o dei responsabili di funzione destinatari delle diverse Parti Speciali, laddove si valuti di introdurre modifiche nei protocolli o in procedure di riferimento per il Modello; tali figure provvedono ad informare l'Amministratore Unico, che provvederà ad aggiornare il Modello, informando anche l'Organismo di vigilanza.

È previsto che sia valutata la necessità di modificare ed aggiornare il Modello anche nel caso in cui siano individuate violazioni del Modello stesso.

In occasione di aggiornamenti del Modello, o di sue parti, si dovrà provvedere all'adozione formale della nuova revisione (si veda il paragrafo 3.3.1) ed alla informazione e formazione dei destinatari del Modello, come indicato nel paragrafo 3.7.

### 3.3.1 Adozione del Modello

Il Modello è adottato con apposita determinazione dell'Amministratore Unico di Canova Srl.

## 3.4 Destinatari del Modello

In base alle indicazioni contenute nel D.Lgs.231/2001, sono individuati come destinatari principali del modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nei documenti aziendali:

- soggetti apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;
- soggetti sottoposti: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- soggetti terzi alla società, diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la società.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

A tutti i destinatari è fatto obbligo, inoltre, per quanto di propria competenza, trasmettere puntualmente all'Organismo di vigilanza le informazioni previste, attenendosi a tempi e modalità

definiti nel Modello, fatte salve eventuali disposizioni definite dall'Organismo di vigilanza nel proprio Regolamento.

### 3.5 L'Organismo di Vigilanza

Come indicato nel paragrafo 2.3, la Società può andare esente da responsabilità se ha obbligatoriamente provveduto alla nomina di un Organismo interno alla Società stessa, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento.

Sia dalla lettura della norma di riferimento (art. 6, comma 1 lett. B del D.Lgs. 231/2001) che dalle linee guida emesse da Confindustria e dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti, emerge che l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) debba possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace vigilanza sull'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da:

- **autonomia ed indipendenza**

L'autonomia deve intendersi, da un lato, come libertà d'azione e di autodeterminazione e, dall'altro, come attribuzione all'OdV di autonomi poteri.

L'indipendenza attiene principalmente all'attitudine mentale e alla forma mentis del componente dell'OdV, ed individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di indipendenza nei confronti della Società.

Canova Srl ritiene che per rispondere a questi requisiti sia necessario che:

- all'OdV non siano attribuiti compiti operativi e/o gestori;
- all'OdV sia assegnata una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti;
- l'OdV riporti direttamente all'Amministratore Unico;
- sia garantita l'assenza di conflitti di interesse e relazioni di parentela con il vertice aziendale;
- siano esclusi dai possibili candidati tutti coloro che, in funzione della loro mansione/incarico svolto in Canova Srl, a qualsiasi livello, possano trovarsi coinvolti in processi sensibili in relazione al D.Lgs.231/2001;
- l'OdV abbia accesso a tutta la documentazione senza necessità di alcun preventivo consenso, anche per il tramite di soggetti interni appositamente individuati, al fine di disporre delle informazioni necessarie allo svolgimento dei propri compiti;
- l'OdV possa avvalersi, sotto la diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

- **professionalità**

La scelta dei componenti di OdV deve tener conto della necessità che tali figure non solo possiedano un'adeguata conoscenza della normativa di riferimento, ma siano anche in possesso di specifiche competenze professionali (quali, ad esempio, nell'ambito delle

attività ispettive, del risk management, ecc.) che garantiscano l’efficacia della vigilanza e dei controlli. Qualora lo ritenga necessario, l’OdV può avvalersi del supporto di competenze tecniche esterne.

- **continuità di azione**

L’OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificandone assiduamente l’effettività e l’efficacia dello stesso.

I dettagli sulle modalità di organizzazione e pianificazione dell’attività di vigilanza sono definiti da OdV all’interno del proprio Regolamento.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza devono, inoltre, essere in possesso di requisiti di **onorabilità**. In particolare, non possono essere nominati componenti dell’OdV coloro che si trovino nelle condizioni previste dall’art. 2382 e 2399 c.c..

Specifiche cause di ineleggibilità sono previste al paragrafo successivo.

#### **3.5.1 Cause di ineleggibilità, incompatibilità, rinuncia e revoca del mandato**

Non possono essere nominati quali componenti dell’Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l’attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l’economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/2002;
6. per un reato che comporti e abbia comportato la condanna ad una pena da cui derivi l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal D.Lgs.231/2001, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell’Organismo di Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall’art. 9 del D.Lgs.231/2001;

9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Sono inoltre ineleggibili i candidati che si trovino in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare, con dichiarazione sostitutiva di notorietà, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

La rinuncia da parte di un membro dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Amministratore Unico.

Ciascun componente dell'OdV non può essere revocato se non per *giusta causa*, mediante apposita delibera dell'Amministratore Unico.

A tale proposito, potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo, "giusta causa di revoca":

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo;
- il venir meno dei requisiti di professionalità, autonomia, indipendenza, continuità d'azione ed onorabilità;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV;
- una sentenza di condanna della società ai sensi del D.lgs. 231/2001, anche non definitiva, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

Nei casi sopra descritti, l'Amministratore Unico provvederà contestualmente alla revoca, o comunque senza ritardo, a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato. Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico provvederà a nominare contestualmente, un nuovo Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

In casi di particolare gravità, l'Amministratore Unico potrà comunque procedere con la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

### 3.5.2 Incarico di Organismo di Vigilanza

Canova Srl, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel D.Lgs.231/2001, nonché in forza delle indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria, valuta, tenuto conto della struttura aziendale, delle dimensioni aziendali e della complessità aziendale, l'opportunità di nominare un organismo “monocratico” o un organismo “collegiale”. In relazione a ciò, è stato deciso di nominare un Organismo di vigilanza monocratico, composto da una figura esterna all’azienda.

L’Organismo di Vigilanza è nominato dall’Amministratore Unico.

La durata in carica è di tre anni, ed il mandato è rinnovabile.

### 3.5.3 Compiti dell’Organismo di Vigilanza

I compiti dell’Organismo di Vigilanza sono così definiti:

1. vigilanza sull’effettività del Modello, ossia sull’osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
2. monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello;
3. verifica dell’adeguatezza del Modello, ossia dell’efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
4. analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e promozione del necessario aggiornamento;
5. approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell’ambito delle strutture e funzioni della Società;
6. cura dei flussi informativi di competenza, in collaborazione con l’Amministratore Unico e con le funzioni aziendali.

Su un piano più specificatamente operativo sono affidati all’OdV i seguenti compiti:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata ai responsabili di funzione e forma parte integrante del processo aziendale (“controllo di linea”);
- condurre ricognizioni dell’attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell’ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell’ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente allo stesso OdV;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per ottimizzare il monitoraggio delle attività nelle

- aree a rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

### 3.5.4 Flusso informativo verso OdV

L'art.6 del D.Lgs.231/2001 prevede l'obbligo di stabilire appositi flussi informativi nei confronti dell'OdV, relativi sia all'esecuzione di attività sensibili sia a situazioni anomale o possibili violazioni del Modello. Tutti i soggetti che fanno riferimento all'attività svolta da Canova Srl dovranno, quindi, garantire la massima cooperazione, trasmettendo all'OdV ogni informazione utile per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie. L'OdV, a tal fine, istituisce appositi mezzi di comunicazione.

Le informazioni e documentazioni che devono essere trasmesse a OdV sono specificate all'interno del Modello, ed in particolare all'interno delle Parti Speciali del Modello, e sono raccolte in modo ordinato all'interno dell'Allegato 2 del Modello ("Flusso informativo verso OdV").

### 3.5.5 Documenti e verbali di OdV

Le attività dell'OdV dovranno essere continuativamente tracciate e tracciabili, non solo mediante i verbali dettagliati delle sedute ma anche mediante sistematica conservazione delle carte di lavoro che dovranno sempre essere identificabili anche a posteriori.

L'OdV ha l'obbligo di riferire in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità.

Sono previste due linee di reporting dell'OdV:

- la prima, su base continuativa;
- la seconda, su base periodica, nei confronti dell'Amministratore Unico.

L'OdV predisponde:

- con cadenza periodica, una relazione informativa, riepilogativa dell'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.) e un piano delle attività previste per il periodo successivo da presentare all'Amministratore Unico;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Amministratore Unico.

### 3.5.6 Regolamento di OdV

Al fine di regolamentare le proprie attività e la concreta operatività, l’OdV si dota di un proprio Regolamento. Il Regolamento descrive le regole operative che i componenti dell’OdV riterranno di darsi per disciplinare la periodicità degli incontri, le modalità di convocazione e la di tenuta delle riunioni, la verbalizzazione dei lavori, le modalità di voto, le modalità di gestione delle segnalazioni, le modalità di gestione delle carte di lavoro.

Il Regolamento, e sue eventuali revisioni, è trasmesso all’Amministratore Unico di Canova srl per una presa d’atto dei contenuti.

## 3.6 Sistema disciplinare

Condizione necessaria per garantire l’effettività del Modello e un’azione efficiente dell’Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione delle Procedure e dei Protocolli aziendali e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico.

Tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lettera e) del D.Lgs.231/2001, un requisito essenziale ai fini dell’esimente rispetto alla responsabilità Canova Srl.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario del Modello, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

L’applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall’esistenza e dall’esito del procedimento penale eventualmente avviato dall’Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

### 3.6.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati

L’osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Canova srl degli obblighi previsti dall’art. 2104, comma 2, c.c., rispetto ai quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali del Modello da parte dei dipendenti di Canova srl costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata al Contratto collettivo di lavoro Metalmeccanici.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Canova srl in conformità a quanto previsto dall’art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i lavoratori, tali provvedimenti sono i seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;

- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs.231/01. In particolare, si applicano i seguenti provvedimenti: incorre nei provvedimenti di richiamo, ammonizione scritta, multa, sospensione il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema di D.Lgs. 231/01, promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento "un'infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro" di cui all'articolo 10 lettera a "Licenziamento per mancanze".

Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare un comportamento che "provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale" nonché da costituire un "azione che costituisce delitto a termine di legge", di cui all'articolo 10 lettera b "Licenziamento per mancanze".

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa da parte della funzione preposta un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

### **3.6.2 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico**

Nel caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico di Canova Srl, l'OdV ne informerà tempestivamente l'organo di controllo se presente, ovvero i Soci. Tenuto conto che l'Amministratore Unico della Società è nominato dall'Assemblea dei Soci, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il suo rinvio a giudizio, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico della Società o nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'OdV è informato tempestivamente al fine di richiedere l'attivazione dei provvedimenti che si rendano opportuni.

### **3.6.3 Misure nei confronti di membri di organi di controllo**

In caso di illecito disciplinare commesso dal Revisore, l'Amministratore Unico dovrà essere prontamente informato e lo stesso dovrà adottare gli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/ o dallo Statuto.

### **3.6.4 Misure nei confronti di Consulenti e Partner/Fornitori**

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, 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.

### **3.6.5 Misure a tutela del segnalante e della genuinità delle segnalazioni**

Ai sensi delle disposizioni normative in materia di "whistleblowing" (si veda il paragrafo 3.8), sono vietati gli atti di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

Nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, la Società potrà applicare, in virtù della categoria di appartenenza, le stesse sanzioni previste ai paragrafi precedenti per la violazione del Modello.

Si evidenzia che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Si sottolinea che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi

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

### 3.7 Diffusione del Modello

L'adozione del presente Modello e i suoi successivi aggiornamenti sono comunicati ai Destinatari (si veda il paragrafo 3.4) al momento dell'adozione o degli aggiornamenti stessi con apposita informativa. Il Modello è inoltre pubblicato in formato elettronico nell'intranet aziendale e una copia cartacea è presente nelle bacheche.

I soggetti Destinatari sono impegnati, nello svolgimento delle "attività sensibili" afferenti ai processi a potenziale rischio, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso richiamati.

Ai nuovi assunti è data comunicazione, a cura della struttura aziendale competente, in merito all'adozione del Modello, nonché alle modalità per accedere e consultare il Modello, le procedure aziendali ed il Codice Etico.

Il Codice Etico è, inoltre, pubblicato sul sito internet della Società.

Il Modello, in ragione degli obblighi che ne derivano per il personale, entra a far parte a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, dei regolamenti aziendali.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è articolata mediante predisposizione di specifici piani.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alle mansioni svolte da parte dei soggetti interessati ed al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

La Struttura aziendale competente, in cooperazione con OdV, assicura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

### 3.8 Sistema di segnalazione (“Whistleblowing”)

La legge 179/2017 ha introdotto alcune modifiche nel D.Lgs.231/2001, volte tutelare gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio lavoro.

**Successivamente, è intervenuto il D.Lgs. 24/2023, norma che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.**

In particolare, è stato previsto che il Modello debba prevedere:

- uno o più canali che consentano ai **soggetti destinatari del Modello che potrebbero commettere i reati presupposto** di presentare, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello della società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Per ottemperare a quanto sopra riportato, il Modello di Canova srl prevede che le segnalazioni di irregolarità possano essere trasmesse con le seguenti modalità:

- mail inviata al seguente indirizzo [odv@canovasrl.it](mailto:odv@canovasrl.it), indirizzo mail dedicato all'Organismo di vigilanza, cui hanno accesso solo i membri dell'Organismo stesso;
- l'utilizzo della posta ordinaria;
- deposito fisico nelle apposite cassette dedicate esclusivamente alle segnalazioni per OdV collocate in azienda.

Le segnalazioni sono gestite dall'Organismo di vigilanza che le analizzerà, e valuterà in merito alle indagini ed agli approfondimenti da effettuare, garantendo, in ogni caso, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Si rimanda al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza per ulteriori dettagli sulle modalità di gestione delle segnalazioni definite dall'Organismo stesso.

Sono ammesse segnalazioni in forma anonima, purchè il contenuto della segnalazione sia adeguatamente descritto e opportunamente circostanziato, anche in termini di dovizia di particolari, al fine di rafforzare il fondamento della segnalazione.

Le segnalazioni possono essere trasmesse da qualsiasi soggetto **destinatario del Modello**, tra cui dipendenti, Amministratore Unico, Revisore, consulenti, collaboratori, clienti, fornitori.

#### 4. Introduzione alle Parti Speciali

Le Parti Speciali sono state definite per ciascuno dei reati che, a seguito dell'analisi dei rischi di cui all'Allegato 1, sono risultati potenzialmente applicabili (livello di rischio  $R \geq 1$ ), come di seguito riportato:

PARTE SPECIALE	REATI PRESUPPOSTO D.LGS.231/2001	
N°1	Art.24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

PARTE SPECIALE	REATI PRESUPPOSTO D.LGS.231/2001	
	Art.25	<b>Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione</b>
N°2	Art. 25-ter	Reati societari
N°3	Art.24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
	Art.25-novies	Delitti in materia di diritto d'autore
N°4	Art.25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
N°5	Art.25-septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
N°6	Art.25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
	Art.25-octies. 1	<b>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori</b>
N°7	Art.25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
	Art.25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
N°8	Art.25-undecies	Reati ambientali
N°9	Art.25-quinquiesdecies	Reati tributari
N°10	Art.25-sexiesdecies	Contrabbando

Le Parti Speciali sono state strutturate in modo da riportare, innanzitutto, una descrizione dei reati astrattamente ipotizzabili per Canova srl, aspetto preliminare all'individuazione e descrizione delle attività sensibili dal punto di vista della commissione dei reati stessi.

Sono, quindi, descritti i principi generali di comportamento che i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare, coerentemente con il ruolo svolto, e sono illustrate le misure organizzative adottate ai fini della prevenzione della commissione dei reati.

La Parte Speciale si conclude, quindi, con l'elenco delle comunicazioni e informazioni che devono essere trasmesse a OdV, per assicurarne un costante aggiornamento rispetto a ciò che avviene in azienda: ciascun responsabile indicato è tenuto a provvedervi con la periodicità specificata.

OdV, in base a quanto stabilito dal proprio Regolamento, può effettuare i controlli previsti in qualsiasi momento, richiedendo tutti i documenti che ritiene necessari alla verifica. Pertanto, i destinatari del Modello, coerentemente con le mansioni svolte e con il loro coinvolgimento

nell'attuazione delle varie Parti Speciali, si metteranno a disposizione di OdV, rispondendo prontamente a tutte le domande che verranno poste.

In particolare, OdV provvede all'espletamento dei propri compiti:

- svolgendo verifiche documentali, sia periodiche che a campione;
- valutando l'efficacia delle procedure in essere e, se del caso, richiedendone di nuove;
- esaminando eventuali segnalazioni.