

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Canepa S.p.A.

This document is the property of Canepa S.p.A. It must not be stored, reproduced or disclosed to others without written authorization of the company.

Questo documento è proprietà di Canepa S.p.A. Non potrà essere copiato, riprodotto o diffuso a terzi senza la sua autorizzazione.

Indice

PARTE GENERALE	4
1. CANEPA S.P.A. – COS’È E COSA FA	4
2. CANEPA S.P.A. – COM’È ORGANIZZATA	4
3. CANEPA S.P.A. – GLI STRUMENTI DI GOVERNO	5
4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
4.1. L’introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato	6
4.2. I presupposti applicativi.....	7
4.3. L’elenco dei reati	8
4.4. Le sanzioni previste dal Decreto	8
4.5. Presupposti e finalità dell’adozione e dell’attuazione di un Modello Organizzativo e Gestionale	11
4.6. Delitti tentati.....	13
5. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI CANEPA S.P.A.	14
5.1. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.....	14
5.2 La metodologia di Risk Assessment.	15
5.3 I Destinatari del Modello.	17
6. IL CODICE ETICO	17
7. L’ORGANISMO DI VIGILANZA	18
7.1 NOMINA E REQUISITI DEI MEMBRI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
7.2 FUNZIONI E POTERI.....	19
7.3 REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELL’ENTE.	21
7.4 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING.....	22
7.5 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE.....	25
7.6 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	25
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE	25
PARTE SPECIALE	27
INTRODUZIONE	27

Indice delle parti speciali suddivise in fascicoli e degli allegati al modello organizzativo e gestionale da considerarsi parti integranti del Modello Organizzativo e Gestionale di Canepa S.p.A.

Parte speciale 1: I reati contro la PA

Parte speciale 2: I reati societari

Parte speciale 3: I reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Parte speciale 4: I reati in materia di sicurezza

Parte speciale 5: I reati ambientali

Parte speciale 6: I delitti informatici e i delitti in violazione del diritto d’autore

Parte speciale 7: Il reato di impiego di cittadini provenienti da paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e i delitti contro la personalità individuale

Parte speciale 8: Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Parte speciale 9: I reati contro l'industria e il commercio e delitto di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni

Parte speciale 10: I reati di contrabbando

Parte speciale 11: I reati tributari

Parte Speciale 12: Gli altri reati presupposto rilevanti ex D.Lgs. 231/01

Allegati

Allegato 1: Codice etico

Allegato 2: Sistema disciplinare

Allegato 3: Organigramma

Allegato 4: Elenco dei reati presupposto rilevanti ex D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

1. CANEPA S.P.A. – Cos'è e cosa fa

Canepa S.p.A. (d'ora in avanti anche, semplicemente, la Società), è stata costituita nel 2007 con sede legale in San Fermo della Battaglia (CO), Via Trinità n. 1.

La Società esercita la propria attività nel settore della fabbricazione, trasformazione, lavorazione e commercio all'ingrosso di tessuti in genere, di abbigliamento, di cravatte, calze, sciarpe, cinture, scarpe ed altri accessori per abbigliamento, di articoli per arredamento, di articoli affini a quelli sopra indicati, nonché l'attività di commercio al dettaglio di prodotti tessili e biancheria, articoli di abbigliamento e accessori, calzature e articoli in cuoio.

Per approfondimenti rispetto allo scopo e all'oggetto della Società, si rinvia alla Visura Camerale e allo Statuto societario, cui la presente Parte Generale integralmente rimanda.

2. CANEPA S.P.A. – Com'è organizzata

Ad oggi Canepa S.p.A. è organizzata e governata secondo quanto riportato nella Visura e nell'organigramma societario, qui da intendersi integralmente richiamati.

Consiglio di Amministrazione

L'amministrazione di Canepa S.p.A. è affidata ad un Consiglio di Amministrazione che detiene i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da sette membri, tra cui il Presidente, nonché Legale Rappresentante dell'impresa, e la società Patho's S.r.l.s. quale Consigliere; quest'ultima ha designato formalmente l'Amministratore Delegato della Società.

Per il dettaglio circa la composizione e il funzionamento in capo al Consiglio di Amministrazione, si rinvia allo Statuto, da intendersi ivi integralmente richiamato.

Presidente del CdA

È il legale rappresentante di Canepa S.p.A. nonché soggetto deputato a coordinare i lavori dell'organo amministrativo.

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, cui sono attribuiti i più ampi poteri di rappresentanza, è altresì individuato quale Datore di Lavoro ai sensi del TU 81/08 e quale Responsabile Ambientale della Società.

Organo di Controllo

È presente un Collegio Sindacale costituito da tre membri effettivi e da tre membri supplenti, nonché la Società di Revisione BDO ITALIA S.p.A., che vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto amministrativo, contabile e organizzativo.

Responsabili di Funzione e Coordinatori

Svolgono le proprie funzioni in ossequio a quanto prescritto dagli organigrammi e dalle relative mansioni.

3. CANEPA S.P.A. – Gli strumenti di governo

Canepa S.p.A. si è, inoltre, dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che ne garantiscono il funzionamento quali:

- **Statuto** – che, conformemente a quanto previsto dalla legge, contempla diverse previsioni relative al governo di Canepa S.p.A. ed al corretto svolgimento delle sue funzioni.

- **Organigramma generale e organigramma in materia di sicurezza** – che individuano le funzioni attribuite ai singoli soggetti e i diversi ruoli e compiti in materia di sicurezza.
- **Procedure interne – processi non formalizzati - sistemi informatici** – che regolamentano lo svolgimento delle attività più rilevanti che vengono svolte da Canepa S.p.A.
- **Certificazioni** – Canepa S.p.A. possiede numerose certificazioni di prodotto per l’utilizzo di materiali di riciclo, tra cui le certificazioni GOTS, GRS, OCS, FSC e For Textile. Quest’ultima in particolare integra alcuni tra i principi più importanti dei sistemi di gestione qualità, ambiente e sicurezza.

A ciò si aggiungano le continue attività di due diligence effettuate nei confronti della società, con controlli sull’attività di impresa esercitata dalla stessa.

In questo contesto, Canepa S.p.A. assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia tracciata, verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l’adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Giova evidenziare gli elementi specifici del D.Lgs. 231/2001 per quanto di interesse per la stessa Società, sottolineando come Canepa S.p.A. non sia mai stata indagata per ipotesi di reato, con particolare riferimento a quelle che determinano la responsabilità ex D.Lgs.231/2001.

4.1. L’introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato

Il D. Lgs. 231/01 per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale introduce una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-

penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il D.lgs. 231/01 prevede la possibilità per l'Ente di non incorrere in alcuna responsabilità penale-amministrativa se l'Ente adotta un Modello Organizzativo e Gestionale idoneo a prevenire la commissione dei reati e nomina un Organismo di Vigilanza autonomo con il compito di verificarne la concreta attuazione all'interno della realtà societaria.

In tal senso il Modello Organizzativo e Gestionale e l'attività di prevenzione dell'Organismo di Vigilanza costituiscono l'effettiva essenza del D. Lgs. 231/01 e si inseriscono in un quadro di politica generale a tutela delle regole del mercato e della crescita economica.

4.2. I presupposti applicativi.

Per l'insorgere della responsabilità da reato dell'Ente occorre che sussista il concorso di una serie di elementi previsti dal Decreto.

Più precisamente si può parlare di responsabilità penale dell'ente qualora:

1) rientri nel novero degli enti rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;

In questo caso va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni ente o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

2) sia stato commesso uno dei reati presupposto previsti tra quelli elencati dallo stesso Decreto o da provvedimenti legislativi che richiamano la responsabilità prevista dal Decreto;

3) il reato sia stato commesso da un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'ente;

A tal proposito l'art. 5 del D. Lgs. 231/01 definisce soggetto apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché colui che esercita, anche di fatto, la gestione

e il controllo dell'ente stesso; mentre soggetto subordinato colui che è sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

4) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Con un'interpretazione accolta dalla giurisprudenza, per interesse si intende la finalità soggettiva della condotta, da valutare *ex ante*, mentre il vantaggio è inteso quale dato oggettivo conseguente alla condotta, da verificare *ex post*.

Rimane pertanto esclusa qualsiasi responsabilità in capo all'Ente qualora il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

4.3. L'elenco dei reati

La tipologia dei reati presupposto che comportano la responsabilità dell'Ente è in continua evoluzione. Per l'elenco aggiornato dei reati ad oggi previsti dal Decreto si rinvia all'Allegato 4 del presente Modello.

4.4. Le sanzioni previste dal Decreto

L'art. 9 del D. Lgs. 231/01 prevede diverse tipologie di sanzioni a carico dell'ente e più precisamente:

- 1) la sanzione pecuniaria;
- 2) le sanzioni interdittive;
- 3) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- 4) la confisca.

Le sanzioni predette vengono applicate previo accertamento della responsabilità, al termine di un vero e proprio processo penale a carico dell'ente secondo le modalità stabilite dal D. Lgs. 231/01 e dal codice di procedura penale.

1) La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura determinata in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per

quote”). La sanzione viene irrogata in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille quote ed il valore di ogni quota varia fra un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

2) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, e trovano applicazione, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

oppure

- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

oppure

- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

3) La pubblicazione della sentenza di condanna

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

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

4) La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Appare opportuno evidenziare, infine, che l'Autorità Giudiziaria può, inoltre, a mente del Decreto, disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che *manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato* (art. 54).

4.5. Presupposti e finalità dell'adozione e dell'attuazione di un Modello Organizzativo e Gestionale

Il Decreto prevede, agli artt. 6 e 7, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

A mente dell'art. 6, comma I, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano addebitati a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo "Modello" o "Modello Organizzativo") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV' o anche solo 'Organismo');
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Inoltre, l'art. 6 comma 2 bis espressamente stabilisce che Modelli Organizzativi e Gestionali prevedano, ai sensi del decreto legislativo attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo e Gestionale stesso, ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001.

Costituiscono, a mero titolo di esempio, atti di ritorsione o discriminatori, nei confronti del segnalante:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Si rammenta come, ai sensi di Legge, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di natura ritorsiva, si presuma che gli stessi siano stati attuati in ragione della segnalazione con onere, a carico di chi ha posto in essere tali comportamenti, atti o omissioni, di

provare il contrario, anche in caso di proposizione da parte del segnalante di domanda risarcitoria.

Gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli. In particolare, i lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale, attua atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

4.6. Delitti tentati

Nell'ipotesi del tentativo di commissione dei delitti previsti dal D.Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive vengono ridotte da un terzo alla metà.

Viene inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni qualora l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

5. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI CANEPA S.P.A.

Il Modello Organizzativo e Gestionale si pone come obiettivo principale la prevenzione del rischio reati all'interno dell'Ente e prende in considerazione tutte le tipologie di reato che comportano la responsabilità penale degli enti.

Il Modello Organizzativo e Gestionale di Canepa S.p.A. quale sistema aperto e dinamico, quale *abito su misura*, personalizzato e da adeguare costantemente alla realtà, volto a prevenire la commissione di reati, costituisce un salto di qualità per la crescita della cultura della legalità, della propria immagine e della propria imprenditorialità.

5.1. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.

Il Modello Organizzativo e Gestionale è suddiviso nelle seguenti parti:

- Parte Generale, che contiene i punti cardine del D. Lgs. 231/01 e fa riferimento all'organizzazione di Canepa S.p.A.;
- Parte Speciale, il cui contenuto è suddiviso in fascicoli a seconda delle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e prevede i principi comportamentali adottati al fine di prevenire la commissione di reati.

Il presente Modello è quindi costituito dalla Parte Generale e da tante Parti Speciali quanti sono i reati risultanti maggiormente rilevanti per Canepa S.p.A. a seguito del Risk Assessment, oltre agli Allegati 1 (Codice Etico), 2 (Sistema Disciplinare), 3 (Organigramma) e 4 (Elenco dei reati presupposto) che sono parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale. Più precisamente il Modello Organizzativo e Gestionale:

- prevede specifici protocolli comportamentali per prevenire i reati che potrebbero derivare dal cattivo ed errato svolgimento delle attività di Canepa S.p.A., attraverso il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;

- attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti di Canepa S.p.A., nonché di adeguamento costante del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico in base alle esigenze che emergono da provvedimenti legislativi o dall'evoluzione societaria;
- riconosce all'Organismo di Vigilanza un ruolo strategico ed operativo essenziale per la prevenzione dei reati;
- prevede, nel rispetto della legge, un adeguato sistema disciplinare (Allegato 2) che costituisce un ulteriore e fondamentale tassello per un efficace sistema di prevenzione, sanzionando i comportamenti difformi dai principi e dai protocolli previsti, finalizzato non alla punizione, ma bensì alla responsabilizzazione;
- statuisce la necessità di essere rispettato dai terzi collaboratori dell'ente attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti, con conseguenze di natura contrattuale.

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente". Di conseguenza, la sua adozione e le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

5.2 La metodologia di Risk Assessment.

La redazione del risk assessment e la conseguente valutazione del rischio reato all'interno di Canepa S.p.A., rappresenta il punto di partenza per la redazione del Modello Organizzativo e Gestionale.

Al fine di creare un Modello personalizzato, un vero "*abito su misura*", occorre conoscere in modo efficace la realtà societaria per capire quali siano le attività più sensibili dal punto di vista del rischio reato.

Da ciò deriva la necessità di un flusso informativo multidimensionale che si risolva sia nell'analisi dell'apparato documentale societario, sia nell'analisi delle funzioni e delle attività aziendali, attraverso l'attuazione di colloqui e interviste ai diversi responsabili.

Si ritiene, infatti, che ignorare che l'apparato documentale non sempre rappresenti la quotidianità e la dinamicità della vita aziendale e che spesso questa è rappresentata in modo efficace anche, o soprattutto, dai racconti di chi ne è interprete, può significare non cogliere aspetti essenziali per la costruzione di un Modello concreto ed efficace.

Il presente Modello è quindi stato predisposto e aggiornato dopo aver svolto un accurato risk assessment secondo la metodologia sopra descritta.

Si tiene a specificare che il Risk Assessment svolto ha tenuto conto delle molteplici novità organizzative che hanno interessato la Società durante la sua redazione e che diverse aree e funzioni, rilevanti ex D.Lgs. 231/01 (amministrazione e finanza, Supply Chain, area commerciale ed IT), hanno subito una serie di avvicendamenti del personale a capo delle stesse, o sono state attribuite ad interim all'Amministratore Delegato. È sembrato tuttavia doveroso lasciare agli atti il lavoro di assessment svolto, che ha visto il coinvolgimento, nel percorso propedeutico all'analisi dei rischi, di soggetti non più in organico presso Canepa S.p.A.

Si è preferito quindi dare comunque atto di quella che era la situazione organizzativa precedente al turn over che ha interessato la Società, per scelte strategiche e non.

Tale approccio ha consentito di lasciare traccia delle variazioni organizzative nonché, in caso di contestazione anche in termini ex D.Lgs. 231/01, di avere chiara contezza dei processi in essere.

In merito al risk assessment, si ritiene inoltre opportuno precisare che il livello di rischio indicato è un livello di rischio potenziale che ha lo scopo di orientare l'azienda verso un Modello Organizzativo e Gestionale che prescinda parzialmente dalla sua virtuosità e dai presidi già adottati, in un'ottica di approccio preventivo.

Nelle parti speciali del Modello Organizzativo vengono altresì indicati i presidi adottati dall'azienda per raggiungere un livello di "rischio accettabile" così come definito anche dalle Linee di Confindustria aggiornate a giugno 2021.

Allo stesso modo, è compito dell'Organismo di Vigilanza adeguare in maniera dinamica il Modello effettuando un risk assessment costante anche sulla base di interviste, confronti e verifiche orali sull'applicazione dei principi e dei protocolli previsti.

L'aggiornamento del Risk assessment è garantito in maniera costante grazie all'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza nominato dall'Ente e dai relativi verbali redatti durante le proprie riunioni.

5.3 I Destinatari del Modello.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nell'Ente, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'ente, operano su mandato del medesimo o sono legati all'Ente da rapporti aventi caratteri di continuità, ad esempio in virtù di convenzioni o accordi di partenariato.

Per la concreta diffusione e conoscenza del presente Modello, l'Ente ne comunica l'adozione attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Ente.

L'Ente condanna fin da ora qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Ente ovvero con l'intenzione di arrecare ad esso un vantaggio.

6. IL CODICE ETICO

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico (Allegato 1) indica i principi generali e le regole comportamentali cui l'Ente riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso. Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico mira anche a vincolare i rapporti con soggetti terzi, consulenti e fornitori, nonché a proteggere la reputazione dell'Ente, assicurando, al contempo, un approccio etico nello svolgimento delle diverse attività.

Al fine di garantire una piena effettività delle previsioni del Codice Etico, sono tenuti all'osservanza dei principi etici e delle norme di comportamento ivi indicati: gli amministratori, tutti i dipendenti e i collaboratori, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Ente, operino, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, per essa, nonché i consulenti e i fornitori.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per poter usufruire dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, oltre all'adozione del Modello Organizzativo e Gestionale, l'ente deve aver nominato un Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. È infine necessario che l'Organismo di Vigilanza svolga un'attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli e verifiche.

Attraverso l'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale, il ruolo dell'OdV ha assunto sempre maggior rilievo in un'ottica di reale prevenzione dei reati.

7.1 Nomina e requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è nominato dall'organo amministrativo che individua i membri dell'Organismo di Vigilanza sulla base dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, autonomia e indipendenza. L'OdV può essere collegiale o monocratico, composto da membri interni e/o esterni, purché si tratti di persone di comprovata professionalità ed esperienza, indipendenti ed autonomi.

Esistono precise cause di incompatibilità con la nomina di membro dell'OdV.

A titolo esemplificativo, non possono essere nominati soggetti condannati per reati compresi nel D. Lgs 231/01 o per altra tipologia di reato che renda sostanzialmente dubbia la loro capacità di svolgere un ruolo preventivo o l'attribuzione agli stessi di funzioni operative all'interno della Ente incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza dell'OdV.

7.2 Funzioni e poteri.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sulla concreta applicazione del Modello Organizzativo e Gestionale. In particolare, è affidato all'OdV il compito di vigilare sulla:

- **adeguatezza del Modello:** il Modello deve essere adeguato all'ente cui si applica. Il principio di adeguatezza è fondamentale e comporta che il Modello sia la miglior minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi;
- **effettività del Modello:** ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno di Canepa S.p.A. corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia del Modello:** ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- **opportunità di aggiornamento del Modello** al fine di segnalare la necessità di eventuali adeguamenti ai mutamenti legislativi e alle modifiche dell'Ente.

Da un punto di vista operativo, pertanto compete all'OdV:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte di tutti i dipendenti le eventuali situazioni che possono esporre Canepa S.p.A. a rischio di reato.

- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano attuati e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- coordinarsi con le funzioni di Canepa S.p.A. (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili e per:
 - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
 - raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
 - promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
 - interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
 - riferire periodicamente all'organo amministrativo ed eventualmente al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione in merito all'attuazione del Modello.

L'attività di costante verifica dell'OdV deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi previsti sia carente, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi e delle circostanze:
 - sollecitare i soggetti coinvolti al rispetto del Modello di comportamento;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello.

- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, e pertanto il Modello risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo in esame a richiederne l'aggiornamento, chiedendo tempi e forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Resta fermo il dovere dell'OdV di prendere in esame i flussi informativi periodici e ad evento previsti dalle singole parti speciali del Modello Organizzativo, nonché condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria delle segnalazioni Whistleblowing rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o, comunque, seguirne l'andamento, così come previsto dalla procedura a cui si rinvia.

7.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi dell'Ente.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di comunicare:

- periodicamente tramite apposita relazione in merito all'attuazione del Modello da parte di Canepa S.p.A.;
- immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente all'organo amministrativo ed all'organo di controllo in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti al Consiglio di Amministrazione, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento.
- segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali, al fine di:
 - acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture

preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

- evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

I risultati degli accertamenti dovranno essere comunicati dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza.

7.4 Segnalazioni Whistleblowing.

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, Canepa S.p.A. ha affidato ad un Comitato Whistleblowing composto dal Responsabile HR e dal Responsabile Affari Generali la gestione del canale di segnalazione interna.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

Possono essere inviate, tramite il canale di segnalazione interna predisposto, segnalazioni inerenti a:

- illeciti amministrativi, civili, contabili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Società, incluse violazioni del Codice Etico;
- violazioni della normativa europea e nazionale attuativa delle norme comunitarie nei settori relativi a 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; ovvero di atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni relative ai predetti settori;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, ovvero di operazioni elusive dell'oggetto o delle finalità degli atti di diritto nazionale posti a tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il regolamento del mercato interno, compresa la violazione delle norme europee in materia di concorrenza, aiuti di Stato, imposte sulle società, ovvero di operazioni elusive dell'oggetto o delle finalità della disciplina normativa in materia di concorrenza, aiuti di Stato, imposte sulle società.

Il Comitato Whistleblowing istruisce le segnalazioni ricevute e valuta le attività da porre in essere, gestendo le stesse secondo le modalità prescritte dalla norma e dalla specifica Procedura adottata, che qui si intende integralmente richiamata e cui è data debita pubblicità.

Qualora la segnalazione pervenuta abbia una rilevanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, il Gestore è tenuto ad informare l'OdV e a coinvolgerlo nel processo di gestione della segnalazione affinché l'OdV, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o, comunque, seguirne l'andamento.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza della persona del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate dalla segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione alla stessa relativa.

Tutto ciò premesso, le segnalazioni Whistleblowing possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità, anche in forma anonima:

- **in forma scritta** tramite posta, inviando una lettera alla c.a. del Responsabile HR o del Responsabile Affari Generali, al seguente indirizzo: via Trinità, 1 San Fermo della Battaglia (CO), come meglio previsto dalla procedura a cui si rinvia;
- **in forma orale** tramite linea telefonica non registrata all'utenza n. 031219111, chiedendo

del Responsabile HR, Frangi Cinzia, o del Responsabile Affari Generali, Tettamanzi Raffaella, come meglio previsto dalla procedura a cui si rinvia;

- **mediante incontro diretto** con il Responsabile HR, Frangi Cinzia, o con il Responsabile Affari Generali, Tettamanzi Raffaella, come meglio previsto dalla procedura a cui si rinvia.

Solamente nelle ipotesi previste dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, il segnalante può inoltre rivolgersi al canale di comunicazione esterna attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione, consultando le informazioni contenute sul sito istituzionale dell'Autorità stessa.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico adottato, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, ovvero viola l'obbligo di riservatezza, etc., è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato a cui si rinvia.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione e gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli.

I lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di natura ritorsiva, si presume che gli stessi siano stati posti in essere in ragione della segnalazione con onere, a carico di chi ha posto in essere tali comportamenti, atti o omissioni, di provare il contrario, anche in caso di proposizione di domanda risarcitoria.

I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico, pone in essere atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

7.5 Formazione e diffusione del Modello Organizzativo e Gestionale

Canepa S.p.A. riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta.

A tal fine, si impegna ad effettuare, destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane, programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle funzioni nelle "attività sensibili".

La formazione è gestita dall'Organismo di Vigilanza e sarà articolata attraverso piani formativi, sia di carattere generale che specifico, predisposti in base ai rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità.

7.6 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner

Dovranno essere, altresì, forniti a soggetti esterni a Canepa S.p.A., quali ad esempio, fornitori, collaboratori, consulenti e partner, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello Organizzativo e Gestionale, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo che dovranno da questi essere sottoscritte.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello Organizzativo e Gestionale può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, agli amministratori, ai fornitori e ai partner, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello Organizzativo e Gestionale, in particolare da parte di lavoratori dipendenti e/o dei dirigenti,

costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 Codice civile.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nel Sistema disciplinare (Allegato 2).

Ai sensi di quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023 si prevede espressamente che costituiscono violazione del Modello e comportano pertanto sanzioni disciplinari, secondo il presente sistema, anche i seguenti atti:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza come previsto dalla norma;
- l'ostacolo, anche tentato, all'invio di una segnalazione;
- la commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la mancata istituzione dei canali di segnalazione o la mancata adozione di una procedura per la gestione delle segnalazioni o la non conformità degli stessi alla normativa vigente;
- la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, le responsabilità penale della persona del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il segnalante tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale adottato è sanzionato ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Per il dettaglio si rinvia al citato allegato 2, da considerarsi parte integrante del presente Modello Organizzativo e Gestionale.

PARTE SPECIALE

Introduzione

Nella Parte Speciale del Modello Organizzativo e Gestionale che segue, suddivisa in fascicoli separati a seconda delle tipologie di reato, saranno analizzate le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto, con particolare riferimento soprattutto a quelle tipologie e a quelle aree che, alla luce del risk assessment effettuato, sono risultate maggiormente “sensibili” in relazione al tipo di attività svolta da Canepa S.p.A.

Si evidenzia, inoltre, che dall’analisi dei rischi effettuata, è risultato irrilevante il rischio di commissione, all’interno di Canepa S.p.A., di alcuni dei reati presupposto previsti dal Decreto. Ciò nonostante, si è ritenuto, comunque, opportuno dedicare un capitolo ad hoc anche a queste tipologie di reato attualmente più marginali rispetto alla realtà societaria, al fine di sensibilizzare i Destinatari del Modello in merito a qualsiasi fattispecie criminosa rilevante ai fini dell’applicazione del Decreto 231.

La parte speciale di CANEPA S.P.A.

In virtù del risk assessment effettuato con gli apicali ed alcuni subordinati di Canepa S.p.A., anche attraverso l’esame della documentazione più rilevante, è emerso come ci si debba concentrare in particolare su alcuni ambiti specifici.

Sono innanzitutto gli ambiti che riguardano i rapporti con la Pubblica Amministrazione e la gestione dei flussi finanziari, oltre alla gestione della sicurezza e all’esportazione dei prodotti.

Senza sottovalutare i rischi specifici di altri ambiti, che comportano parti speciali ad hoc, il presente Modello Organizzativo e Gestionale è configurato a partire dall’analisi del rischio effettivo e vuole evitare un’elefantica elencazione di principi comportamentali che, di fatto, non riguardano l’attività di Canepa S.p.A.

Si tratta di dar corpo alla necessità di un abito, quanto più possibile, su misura di chi lo deve indossare.

A partire dalla consapevolezza che solo nella possibilità di lettura e comprensione del Modello Organizzativo si giocano l'efficacia e l'adeguatezza di un design organizzativo e gestionale che voglia essere concretamente finalizzato alla prevenzione dei reati.

Un'inutile elencazione di principi comportamentali, o di altro, rischierebbe di portare il numero delle pagine del Modello ad un livello inaccettabile e di impossibile comunicazione.

Sono proprio essenziali esigenze di comunicazione che comportano l'ulteriore necessità di strutturare le parti speciali in fascicoli di semplice lettura.

Obiettivi e Destinatari della parte speciale

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per Canepa S.p.A., con ambiti gestionali considerati a rischio per la commissione dei reati menzionati.

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto specificato nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

A tal fine, si ritiene fondamentale che gli stessi siano conosciuti, tanto nella loro formulazione letterale-legislativa, quanto nella loro possibile traducibilità in comportamenti ed esempi concreti.



CODICE ETICO
ex D.Lgs. 231/01

Sommarario

1. INTRODUZIONE	3
2. MISSION	3
3. DESTINATARI	4
4. PRINCIPI E REGOLE DI CONDOTTA	4
4.1 ONESTÀ – INTEGRITÀ – CORRETTEZZA E LEGALITÀ	4
4.2 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	5
4.3 TUTELA DELLA PERSONA E DELLA DIGNITÀ UMANA E TUTELA DEL LAVORO MINORILE	6
4.4 TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO.....	7
4.5 GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI, DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI E TRIBUTARI E DELLE OPERAZIONI CONTABILI	8
4.6 TUTELA DELL'INDUSTRIA, DEL COMMERCIO, DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE E DIVIETO DI CONTRABBANDO	9
4.7 UTILIZZO DEL SISTEMA INFORMATICO E RISPETTO DEL DIRITTO D'AUTORE	10
4.8 TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLA SOSTENIBILITÀ.....	10
4.9 TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURALE E PAESAGGISTICO.....	11
4.10 RAPPORTI CON I FORNITORI.....	11
4.11 COLLABORAZIONE CON LE AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA E CON GLI ORGANI DELLA GIUSTIZIA.....	11
5. MODALITÀ E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI VIGILANZA	12
5.1 COMUNICAZIONE, FORMAZIONE ED EFFICACIA ESTERNA.....	12
5.2 OBBLIGHI PER TUTTI I DIPENDENTI E PER I COLLABORATORI.....	12
5.3 OBBLIGHI PER I PARTNERS ED I SOGGETTI TERZI.....	13
5.4 CONTROLLI INTERNI.....	13
5.5 ORGANISMO DI VIGILANZA	13
5.6 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING.....	14
6. DISPOSIZIONI FINALI	16
6.1 CONFLITTO CON IL CODICE ETICO.....	16
6.2 MODIFICHE AL CODICE.....	16
7. Dichiarazione di presa visione e accettazione.....	16

1. INTRODUZIONE

Il Codice Etico è un documento ufficiale, costituisce parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 da Canepa S.p.A. e costituisce uno strumento fondamentale per ribadire i valori in cui la stessa si riconosce. Il Codice Etico rappresenta, inoltre, un elemento indispensabile al fine di prevenire una eventuale responsabilità da reato in capo alla Società.

Canepa ha quindi deciso di applicare il “sistema 231”, con l’adozione di un proprio Modello Organizzativo e Gestionale e con la nomina dell’Organismo di Vigilanza previsti dal D. Lgs.231/01, per improntare la gestione aziendale a principi e comportamenti virtuosi che permettano di presidiare in modo adeguato ed efficace il rischio di commissione di reati.

Ogni rischio va presidiato con comportamenti virtuosi e per questo motivo la Società crede che la crescita imprenditoriale si accompagni necessariamente a quella della cultura della legalità e del rispetto di principi etici fondamentali.

A ciò si aggiunga che, oggi sempre più, è fondamentale costruire uno sviluppo sostenibile e ragionare in termini di successo sostenibile. Tale approccio si fonda sulla consapevolezza che l’azienda è un insieme di rischi, imprenditoriali e di compliance.

Si tratta di valori che già appartengono alla Società e che trovano espressa realizzazione anche nel presente Codice Etico.

2. MISSION

È impegno di Canepa promuovere lo sviluppo della società, della comunità e dell’ambiente in cui opera, nel convincimento che l’etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell’Impresa.

Per questo motivo Canepa tende al miglioramento continuo, ad un’efficace e flessibile organizzazione delle competenze manageriali e tecniche, di cui cura costantemente la valorizzazione e l’accrescimento.

Tutte le attività sono pianificate e svolte nella consapevolezza della responsabilità che Canepa ha nei confronti di tutti i suoi stakeholder: dipendenti, azionisti, clienti, fornitori, comunità, partner commerciali e finanziari, istituzioni, associazioni di categoria e rappresentanze sindacali.

Pertanto, Canepa si impegna a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi all’interno e all’esterno della società stessa e a istituire adeguate procedure di controllo, nonché a creare e a mantenere un ambiente culturale che sia basato sulla fiducia e dove non sia tollerata alcuna forma di corruzione o di comportamento difforme dalle normative in vigore.

Canepa è profondamente convinta che l’adozione di comportamenti etici sia condizione essenziale per fare impresa nel rispetto delle persone, dell’ambiente e del mercato.

Per questo motivo, i principi generali e di comportamento del presente Codice Etico fanno riferimento innanzitutto alla Costituzione italiana: ne riconoscono lo statuto di legge fondamentale dello stato quale imprescindibile riferimento valoriale dell’attività della Società.

In particolare, i principi comportamentali di seguito riportati sono improntati alle seguenti norme costituzionali, qui indicate in modo sintetico:

Art. 2: diritti inviolabili dell’uomo, solidarietà politica economica e sociale;

Art. 3: pari dignità sociale degli individui, nessuna discriminazione per sesso, lingua, razza, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali;

Art. 6: tutela delle minoranze linguistiche;

Art. 9: promozione della ricerca scientifica e tecnica. Tutela dell'ambiente, del paesaggio, del patrimonio storico e artistico;
Art. 13: inviolabilità della libertà personale;
Art. 15: libertà e segretezza della corrispondenza;
Art. 23: nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge;
Art. 32: tutela della salute;
Art. 35: tutela del lavoro;
Art. 36: condizioni del lavoro;
Art. 37: condizioni di lavoro e tutela del lavoro minorile;
Art. 41: libertà dell'iniziativa economica privata nel rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana;
Art.54: adempimento con disciplina ed onore delle funzioni pubbliche;
Art.98: i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione;
Art.101: la giustizia è amministrata in nome del popolo.

3. DESTINATARI

Il Codice Etico di Canepa è diretto ad una molteplicità di destinatari, tra questi si ricordano:

- a) Gli organi della Società e i loro componenti;
- b) Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i prestatori di lavoro, anche temporaneo, senza alcuna eccezione;
- c) I consulenti, i collaboratori a qualunque titolo, i procuratori e qualsiasi altro soggetto, anche esterno, che possa agire in nome e per conto della Società;
- d) Tutti i partner e tutti i collaboratori esterni che partecipano con la Società alla gestione delle attività di cui sopra.

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti secondo le modalità di seguito previste.

A tal fine, la Società garantisce l'effettiva diffusione del Codice Etico, all'interno e all'esterno della sua organizzazione, assicurando che venga consegnato o messo a disposizione di tutti i destinatari.

4. PRINCIPI E REGOLE DI CONDOTTA

4.1 Onestà – Integrità – Correttezza e Legalità

Chiunque, a qualsiasi titolo, presti attività lavorativa per Canepa S.p.A. si impegna e si obbliga a comportamenti virtuosi, nel rispetto dei principi costituzionali, delle leggi, delle autorizzazioni amministrative e di ogni regolamento.

L'impegno e l'obbligo sono assunti da tutti gli amministratori, gli apicali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i professionisti, i consulenti ed in generale da tutti gli interlocutori che agiscono per conto della Società.

Il rispetto della legge vuole esprimere un senso di onestà per il lavoro di tutti i collaboratori, di ogni fornitore, dei partner e di chiunque abbia a che fare con Canepa.

Le relazioni di Canepa con Enti Pubblici e Pubbliche Amministrazioni partono dalla consapevolezza di dover sottostare a regole specifiche in quanto partecipata dall'agenzia pubblica Invitalia nonché,

così come recita l'art.98 della Costituzione, dal fatto che i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione e degli interessi generali.

In ogni relazione con la PA sono fondamentali il rispetto della legge, delle normative, anche locali, dei regolamenti e delle direttive che regolano i suddetti rapporti.

Al fine di assicurare i migliori standard di affidabilità e qualità, Canepa S.p.A. collabora esclusivamente con partner, fornitori e interlocutori che condividono i medesimi principi di integrità, onestà e legalità.

4.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Pur fondando Canepa S.p.A. la sua attività prevalentemente nel campo dell'iniziativa economica privata, non sono da trascurare i rapporti con la Pubblica Amministrazione, ed in particolare con la Agenzia Invitalia, in quanto detentrici di una percentuale di quote della Società.

La correttezza che deve improntare le relazioni con la PA assume pertanto un significato ancora più pregnante per Canepa S.p.A.

L'agire concreto della Società non può prescindere dal rispetto degli irrinunciabili principi di correttezza, integrità, onestà, e trasparenza, soprattutto nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Con il termine Pubblica Amministrazione si intendono anche l'Agenzia delle Entrate, i Vigili del fuoco, l'AUSL, l'ARPA, la guardia di finanza, l'Ufficio del Lavoro, altri Enti Locali, etc.

I principi che informano e plasmano le relazioni quotidiane con la Pubblica Amministrazione sono e devono essere quelli della trasparenza, della correttezza e dell'onestà. La dimensione relazionale con gli enti pubblici e le autorità ad essi collegate deve essere caratterizzata dal dovere, inteso quale obbligo assoluto di mantenere comportamenti in linea con i citati principi etici e con la reputazione di Canepa S.p.A.

In nessun modo detto dovere deve venire meno nelle relazioni con i dirigenti, i funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici.

È bene ricordare che in virtù dell'art.54 della Costituzione i funzionari pubblici devono adempiere alle loro funzioni con disciplina ed onore e che in virtù dell'art. 98 della Costituzione i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.

Le persone incaricate dalla Società di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o un qualsivoglia rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, devono essere fornite di esplicita delega o individuazione organizzativa.

A tal fine, Canepa S.p.A. prevede che ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione debba essere intrattenuto esclusivamente dai soggetti che la Società ha all'uopo espressamente incaricato, i quali devono rispettare, nell'espletamento della propria attività, i principi di onestà e integrità, senza porre in essere alcun comportamento, quale l'offerta di denaro o di altra utilità, finalizzato ad influenzare illegittimamente le decisioni o l'imparzialità della Pubblica Amministrazione.

Gli incaricati devono relazionarsi con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione in base ai ricordati principi di onestà, correttezza e trasparenza.

Le persone incaricate dalla Società alla gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione per invio di documentazione e/o dichiarazioni, richiesta di autorizzazioni, etc. devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità e a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette.

Nessun altro soggetto, se non quelli a tale scopo incaricati, può intrattenere rapporti di nessun genere con la Pubblica Amministrazione.

È vietato altresì sfruttare o vantare relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, per far dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altre utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

Per lo stesso motivo è vietato avvalersi di soggetti che vantino rapporti privilegiati con funzionari o dirigenti appartenenti alla PA per sfruttare la loro mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio. Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati solo ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

In tutti questi casi, i principi già menzionati comportano ex lege l'assoluto divieto a far ricorso o a presentare istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere, alterate, falsificate o incomplete, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a respingere, e non effettuare, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

Eventuali omaggi o regalie possono essere effettuati esclusivamente dal personale espressamente autorizzato dalla Società e non devono in nessun modo eccedere le normali prassi. In particolare, eventuali omaggi non possono superare il limite di valore di euro 150,00 ed in caso di dubbi occorre sempre avvertire il proprio superiore gerarchico.

In particolare, la Società vieta espressamente l'offerta di regali ad esponenti della Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio o pubblici funzionari o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere. Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio: non solo beni, ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro.

Quanto sopra non deve essere eluso ricorrendo a terzi.

È inoltre vietato effettuare, promettere, sollecitare o accettare, per sé o per altri, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare indebiti vantaggi per sé o per la Società oppure pregiudizio per Canepa S.p.A. o per terzi.

Qualora una persona della Società riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o pressioni indebite, deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire, per l'adozione delle opportune iniziative, oltre all'Organismo di Vigilanza.

[4.3 Tutela della persona e della dignità umana e tutela del lavoro minorile](#)

La Società riconosce la centralità e l'importanza della persona, dell'apporto di ogni singolo individuo, della condivisione delle competenze individuali, quali elementi fondanti della crescita aziendale e di uno sviluppo sostenibile.

Chiunque, a qualsiasi titolo, lavori per la Società non deve mettere in atto alcuna discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, di lingua o di sesso, riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana.

Le persone sono al centro degli interessi di Canepa S.p.A. che per questo rifiuta e condanna qualsiasi comportamento che possa offendere la dignità umana, che possa anche solo mettere in difficoltà la persona con atteggiamenti violenti e/o che mettano in soggezione.

Tali principi si traducono nel rifiuto di instaurare trattative o conferire incarichi che possano offendere o che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana e nell'impegno a non collaborare con partner che violino tali principi, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro irregolare o alla violazione delle garanzie primarie di ogni lavoratore.

Per questo motivo, Canepa S.p.A. ricerca e collabora esclusivamente con partner e terzi che condividano i medesimi principi e che si impegnino al pieno rispetto della persona, della dignità umana e delle garanzie primarie di ogni lavoratore, con particolare riferimento al rispetto della normativa in materia di sicurezza, in materia giuslavoristica e di immigrazione nell'ipotesi di impiego di personale straniero.

È in particolare vietato assumere personale privo di regolare permesso di soggiorno; il cui permesso di soggiorno sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo nei termini di legge; il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato.

È obbligatorio, inoltre, rispettare le disposizioni previste dal contratto collettivo nazionale applicabile in materia di orario massimo di lavoro, assegnare al personale compiti e mansioni coerenti con la professionalità e le competenze possedute e assicurare allo stesso un'adeguata formazione e un adeguato addestramento.

La gestione delle risorse umane è infatti fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna persona, garantendone l'integrità fisica e morale: il personale deve avere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto per conto della azienda, trattando chiunque equamente e con dignità.

La Società rifiuta ogni forma di lavoro coatto e non tollera violazioni dei diritti umani, né l'impiego di personale irregolare o forme di intermediazione illecita o sfruttamento del lavoro. In virtù di tali principi, la Società, nei rapporti che concernono l'assunzione o l'avanzamento di carriera del personale, basa le proprie valutazioni esclusivamente sul merito, sulla competenza, sulla capacità professionale e sulla corrispondenza tra i profili richiesti e le caratteristiche della persona, in coerenza con le procedure definite.

Canepa S.p.A. condanna fermamente l'assunzione di minori che non hanno concluso il periodo di istruzione obbligatoria conformemente a quanto stabilito dal decreto legislativo 345/99 (così come modificato e integrato dal D.Lgs 262/00) di attuazione della direttiva comunitaria 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro e, ad ogni modo, tende ad escludere l'impiego di giovani lavoratori.

Qualora vengano eventualmente impiegati minori di 18 anni, vige comunque il divieto di adibirli a lavoro pericoloso: con tale termine, s'intendono le lavorazioni con esposizione ad agenti fisici, biologici, e chimici e per particolari processi che possano compromettere la crescita degli stessi.

Canepa S.p.A. si impegna, in caso di impiego di minori, a garantire loro un tipo di contratto di lavoro adeguato allo status di giovane lavoratore, proteggendo la salute fisica, la salute mentale e lo sviluppo degli stessi da situazioni rischiose o nocive.

[4.4 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro](#)

La tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro sono una parte essenziale del rispetto dovuto ad ogni persona.

Trattandosi principalmente di attività di fabbricazione, trasformazione, lavorazione e commercio di tessuti non è contemplabile, per la Società, l'utilizzo di macchinari e attrezzature non conformi ai migliori standard di sicurezza applicabili.

Canepa S.p.a. riconosce la salute e la sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro quali obiettivi assolutamente prioritari, da mantenersi quotidianamente con una politica aziendale orientata a realizzare gli investimenti necessari non assumendo quale criterio guida quello del risparmio di costi. La tutela del lavoro trova nella prevenzione degli infortuni e delle malattie una applicazione dei principi generali sanciti dagli articoli 4, 32, 35, e 41 della Costituzione.

Alla salute di ogni collaboratore e dipendente, la Società dedica la giusta priorità in termini di attenzione, di risorse economiche e di impegno umano.

Canepa S.p.A. garantisce il rispetto delle normative in materia di sicurezza e assicura che tutti gli incarichi attribuiti a consulenti esterni o ai singoli responsabili e tutti i compiti affidati ai dipendenti siano conferiti in base a comprovate ed adeguate competenze ed esperienze maturate in materia. In una costante ottica di prevenzione dei rischi, la Società si impegna a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, con una adeguata politica aziendale, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

Canepa S.p.A. ispira la propria attività ai seguenti principi:

- a) combattere i rischi alla fonte e valutare quelli che non possono essere evitati;
- b) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- c) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- d) programmare adeguatamente la prevenzione, mirando ad un complesso di azioni coerente che tenga conto ed integri l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- e) riconoscere priorità alle misure di protezione strutturale collettiva e non solo a quelle di protezione individuale;
- f) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- g) investire in ricerca per il mantenimento dei massimi standard di sicurezza;
- h) sanzionare chi non osserva le prescrizioni in materia di sicurezza.

La Società esercita la propria attività d'impresa secondo i dettami dell'art.2087 del Codice civile, adottando tutte "le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

4.5 Gestione dei flussi finanziari, degli adempimenti fiscali e tributari e delle operazioni contabili

Canepa S.p.A. garantisce il pieno rispetto dei principi di trasparenza e veridicità in ogni operazione societaria ed in particolare per quanto riguarda la gestione dei flussi finanziari, la tenuta della contabilità e le operazioni societarie.

A tal fine, si impegna affinché ogni operazione e ogni attività, sia lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali. La trasparenza impone procedure che consentano a tutti gli interlocutori di potere disporre delle informazioni necessarie per poterne ricostruire l'operato.

La Società imposta la propria organizzazione sul rispetto della legge e dei principi della trasparenza finanziaria e della buona amministrazione e si impegna a definire e a rispettare tutte le procedure contabili e finanziarie più opportune per evitare irregolarità, illegittimità e violazione delle normative specifiche, con particolare riferimento a quanto previsto in tema di riciclaggio, auto riciclaggio, ricettazione ed utilizzo di denaro o beni di dubbia provenienza.

Garantire la gestione dei flussi finanziari nel rispetto della legge significa ostacolare la criminalità organizzata che si radica sulla illegittima circolazione del denaro in contante.

La trasparenza della gestione finanziaria è altro elemento caratterizzante la sostenibilità che l'azienda ha deciso di perseguire nei diversi ambiti gestionali.

I principi di trasparenza e veridicità si estrinsecano anche nel dovere di diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli. Pertanto, è obbligatorio nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esporre fatti materiali rispondenti al vero.

La Società garantisce altresì il rispetto di tutte le normative e di tutti gli adempimenti previsti in ambito fiscale e tributario, monitorando gli aggiornamenti normativi e gestendo tutti i processi connessi con il massimo rigore e con assoluta trasparenza.

Trovano quindi applicazione i principi di tracciabilità, segregazione di ruoli, verificabilità e aggiornamento, al fine di prevenire qualsiasi condotta che possa generare violazioni in ambito fiscale e tributario.

Canepa S.p.A. garantisce inoltre il rispetto delle prescrizioni riguardanti i divieti o le comunicazioni di operazioni commerciali con operatori rientranti nei paesi inseriti nella c.d. "Black list", ovvero nei paesi a regime fiscale privilegiato.

Tutti i destinatari del Codice Etico devono garantire la veridicità dei dati forniti e la loro completezza, fornendo le opportune evidenze per consentire la verifica dei suddetti dati e delle relative operazioni.

Ogni partner deve accettare e condividere i principi del presente codice etico, e deve informare degli stessi ogni operazione contabile e di rendicontazione.

La Società ribadisce come sia obbligatorio, nei processi di fatturazione e di elaborazione della documentazione rilevante ai fini fiscali, financo nei processi di rendicontazione, che i dati rappresentati siano sempre veritieri e in tutto corrispondenti alle operazioni materialmente eseguite. È inoltre fatto obbligo a tutti i Destinatari, per quanto di competenza, di adempiere a tutti gli obblighi fiscali e tributari applicabili, di conservare con cura tutta la documentazione rilevante ai fini fiscali, astenendosi dall'occultarla, distruggerla o alterarla.

I principi esposti in questo paragrafo si applicano anche a tutti i terzi che a qualsiasi titolo vengano coinvolti nelle attività contabili della Società.

[4.6 Tutela dell'industria, del commercio, della proprietà industriale e divieto di contrabbando](#)

Tutti i rapporti con i concorrenti, attuali o potenziali, sono caratterizzati da lealtà e correttezza in quanto la Società crede fermamente nel rispetto del mercato e della libera concorrenza.

La Società vieta pertanto ogni comportamento che possa integrare forme di concorrenza sleale o che possa costituire impedimento o turbamento all'esercizio di un'impresa o del commercio e garantisce il rispetto di ogni legge vigente in materia.

Alla luce dell'attività svolta, Canepa S.p.A. persegue la propria missione attraverso l'utilizzo di prodotti di qualità e nel rispetto di tutte le norme e certificazioni attivate. La Società fornisce informazioni complete, corrette e chiare inerenti caratteristiche, natura e provenienza dei prodotti utilizzati e assicura l'utilizzo degli stessi conformemente alle leggi nazionali, comunitarie e non in materia.

A tal fine la Società ha ottenuto le più importanti certificazioni di settore, attivando così tutti i controlli necessari al fine di garantire la qualità dei propri materiali.

Canepa S.p.A. svolge le trattative commerciali nel rispetto delle prerogative altrui, senza falsificare dati, documenti o altre informazioni utili ad affermarsi rispetto ai concorrenti.

La Società tutela le idee e i progetti altrui svolgendo la propria attività nel pieno rispetto della normativa a tutela della proprietà industriale, dei marchi, dei brevetti, dei segni distintivi, dei modelli e dei disegni.

Il minimo dubbio sul rispetto della tutela della proprietà industriale deve comportare l'impossibilità di utilizzare o riprodurre immagini, progetti o quant'altro possa costituire una violazione dei diritti, fino al definitivo accertamento della loro titolarità e del conseguente loro lecito utilizzo.

È altresì vietata ogni condotta che possa integrare o agevolare reati di contrabbando.

4.7 Utilizzo del sistema informatico e rispetto del diritto d'autore

Il mercato globalizzato, la ricerca nel campo dei sistemi comunicativi e per ultimo l'evento pandemico che ha inciso sul mondo del lavoro, hanno incentivato l'uso tecnologico della rete informatica.

Tutte le tecnologie ed i sistemi informatici presenti in Canepa S.p.A. devono essere utilizzati nello svolgimento della propria attività lavorativa, rispettando la dignità della persona.

Tale uso deve essere sempre finalizzato al rispetto di tutte le normative applicabili.

Fermo restando quanto previsto dall'art.15 della Costituzione, la Società deve prevedere e installare supporti di segnalazione di anomalie, alterazioni e di presenza di virus o di accesso a siti vietati o non autorizzati.

Canepa S.p.A. vieta l'accesso a siti non attinenti all'attività lavorativa o il cui contenuto può comunque ledere la dignità della persona o violare norme di legge e vieta l'utilizzo di software scaricati comunque non dotati di regolare licenza, oltre al download e alla duplicazione di file o programmi in violazione del diritto d'autore.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, è quindi obbligatorio:

- rispettare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non violare la normativa a tutela del diritto d'autore e a non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello, o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine della Società.

Canepa S.p.A. si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (in particolare legge sulla privacy, statuto dei lavoratori).

Canepa S.p.A. garantisce il corretto utilizzo del sistema informatico anche per quanto riguarda la privacy e il corretto uso dei dati informatici.

4.8 Tutela dell'ambiente e della sostenibilità

Canepa S.p.A. rispetta le persone e l'ambiente che le accoglie.

Per questo motivo, promuove una cultura rispettosa dell'ambiente, a partire dal suo significato profondo di ciò che ci accoglie: ne consegue che tutelare l'ambiente significa tutelare la crescita e la salute delle persone e creare migliori condizioni per il futuro delle nuove generazioni.

La Società non è tenuta a particolari adempimenti di legge in materia ambientale, ma è comunque impegnata nella tutela dell'ambiente, nella corretta gestione dei rifiuti soprattutto laddove gli stessi rifiuti siano prodotti dalle attività delle sale telai.

Riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, Canepa S.p.A. pone la tutela ambientale quale presupposto primario nelle scelte delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali.

Devono essere costantemente monitorati i processi a rischio e gli ambiti che comportano maggiori rischi ambientali per una prevenzione concreta ed efficace.

In particolare, le emissioni in atmosfera e la gestione dei rifiuti sono processi aziendali da monitorare continuamente.

4.9 Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico

Canepa S.p.A. ritiene che i beni culturali e paesaggistici siano un patrimonio indispensabile per la crescita e lo sviluppo della società, da riconoscere, proteggere e conservare affinché possa essere offerto alla conoscenza e al godimento della collettività.

In virtù di tale principio, i Destinatari devono garantire nello svolgimento della propria attività il rispetto e la tutela dei beni culturali e paesaggistici.

4.10 Rapporti con i Fornitori

Canepa S.p.A. definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, non solo nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice, ma anche avendo attenzione ai migliori standard qualitativi dei beni e dei servizi richiesti.

Il fornitore di beni o servizi deve garantire la provenienza del suo prodotto, l'assoluta qualità dello stesso, l'esperienza e la competenza professionali, necessari a garantire che nello svolgimento della propria attività vengano assicurate la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, il rispetto dell'ambiente, oltre alle diverse normative applicabili a seconda del settore di competenza.

In virtù di tali principi, i partner vengono scelti in relazione alla reputazione e all'affidabilità, nonché all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice.

I processi di selezione dei fornitori sono improntati su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.

Laddove previsto, ed in particolare per quanto riguarda i contratti di appalto, la Società assume quale criterio prioritario la qualifica tecnico professionale del fornitore anche in materia di sicurezza del lavoro, tutela ambientale, e rispetto della sostenibilità.

La Società si impegna a predisporre tutte le procedure e le azioni necessarie a garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto, al fine di:

- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare nelle procedure di scelta del fornitore una concorrenza sufficiente;
- realizzare una separazione di ruoli, nell'ambito delle diverse fasi del processo di acquisto complessivo, mantenendo inoltre la tracciabilità e la documentazione delle scelte effettuate.

4.11 Collaborazione con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con gli Organi della Giustizia

Canepa S.p.A. ha il dovere di riscontrare le richieste degli organi di giustizia con dichiarazioni vere e non omissive, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

La Società impronta ogni rapporto con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con gli Organi di Giustizia alla massima collaborazione e a tal fine si impegna a rispondere in maniera tempestiva, completa e veritiera alle richieste di tali Organi e Autorità, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

Laddove sia necessario fornire dichiarazioni o documentazione nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di Vigilanza, si devono applicare i principi di veridicità, completezza e trasparenza.

5. MODALITÀ E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI VIGILANZA

5.1 Comunicazione, formazione ed efficacia esterna

Il Codice Etico deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari.

Canepa S.p.A. si impegna alla diffusione, interna ed esterna, del presente Codice Etico, portandolo a conoscenza di tutti i Destinatari, comunque coinvolti nelle attività della Società, mediante apposite comunicazione e formazione, quale l'affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti e pubblicazione sul sito aziendale.

Per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del presente Codice, Canepa S.p.A. si impegna ad introdurre clausole contrattuali e/o ad ottenere dichiarazioni sottoscritte che formalizzino la presa visione, l'adesione ed il rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico adottato.

Chiunque, agendo in nome o per conto della Società, entri in contatto con soggetti terzi con i quali si intenda intraprendere relazioni commerciali o sia con gli stessi tenuto ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice.

Allo stesso tempo deve richiedere il rispetto degli obblighi del Codice nello svolgimento dell'attività, adottando le iniziative necessarie in caso di rifiuto da parte dei soggetti terzi di adeguarsi al Codice o in caso di mancata o parziale esecuzione dell'impegno assunto di osservare le disposizioni contenute nel Codice stesso.

5.2 Obblighi per tutti i dipendenti e per i collaboratori

Violare i principi enunciati nel presente Codice Etico significa tradire i principi su cui si fonda la Società e per tale motivo tutti i dipendenti e collaboratori sono obbligati a conoscere il contenuto del presente Codice Etico, le norme di legge da questo richiamate, nonché le norme che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione e che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.

Il rispetto del Codice Etico costituisce parte integrante del contratto di lavoro subordinato, in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e, come tale, ogni sua violazione sarà perseguita e sanzionata dalla Società nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Tessile Abbigliamento e Moda e dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Tutti i già menzionati soggetti hanno, quindi, l'obbligo di astenersi da comportamenti che violano i principi e le norme richiamate dal Codice Etico e qualora vengano a conoscenza di presunte condotte illecite da parte altrui, hanno altresì l'obbligo di comunicarlo al proprio superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza.

I dipendenti e i collaboratori hanno altresì l'obbligo di:

- rivolgersi ai propri superiori, ovvero all'Organismo di Vigilanza e/o all'Amministratore Delegato per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento;
- collaborare con i responsabili di funzione in caso di eventuali indagini volte a verificare ed eventualmente sanzionare possibili violazioni.

Ai responsabili di funzione è, inoltre, richiesto di:

- curare l'osservanza del Codice da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla loro responsabilità;
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i dipendenti;
- selezionare dipendenti e collaboratori che si impegnino a rispettare i principi contenuti nel presente Codice;
- riferire tempestivamente all'Amministratore Delegato ovvero all'Organismo di Vigilanza eventuali esigenze da parte dei propri sottoposti.

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti ed i lavoratori autonomi, i terzi che per qualsiasi motivo prestano la propria attività in favore di Canepa devono conoscere e sottoscrivere l'adesione ai principi ed alle regole previste dal presente Codice Etico, quale elemento essenziale della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'azienda e tali soggetti.

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi ed eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte della Società dai rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ.

5.3 Obblighi per i partners ed i soggetti terzi

Tutti coloro che, agendo in nome o per conto di Canepa S.p.A., entrano in contatto con soggetti terzi, devono informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal presente Codice Etico, richiedendone l'adesione ed il rispetto.

A tal fine, nei contratti con i terzi, Canepa S.p.A. prevede l'introduzione di apposite clausole contrattuali e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico adottato.

In caso di rifiuto da parte dei terzi destinatari, ogni soggetto è tenuto a comunicarlo ai propri responsabili e all'Organismo di Vigilanza.

5.4 Controlli interni

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti adottati allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La Società promuove l'esercizio del controllo del rispetto delle prescrizioni del Codice Etico quale pratica virtuosa a garanzia del lavoro dei singoli e della operatività dell'azienda quale bene collettivo.

5.5 Organismo di Vigilanza

Il controllo sull'adeguatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/01, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante, viene esercitato dall'Organismo di Vigilanza, la cui nomina è prevista dagli artt. 6 -7 del medesimo decreto.

In particolare, spetta all'Organismo di Vigilanza:

- controllare il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di presidiare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e la diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

5.6 Segnalazioni Whistleblowing

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, Canepa S.p.A. ha provveduto ad adottare un canale di segnalazione interna la cui gestione è affidata ad un Comitato Whistleblowing composto dal Responsabile HR e dal Responsabile Affari Generali.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c..

Possono essere inviate, tramite il canale di segnalazione interna predisposto, segnalazioni inerenti a:

- illeciti civili, penali, amministrativi e contabili;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Società, incluse violazioni del Codice Etico;
- violazioni della normativa europea e nazionale attuativa delle norme comunitarie nei settori relativi a 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; ovvero di atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni relative ai predetti settori;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, ovvero di operazioni elusive dell'oggetto o delle finalità degli atti di diritto nazionale posti a tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il regolamento del mercato interno, compresa la violazione delle norme europee in materia di concorrenza, aiuti di Stato, imposte sulle società, ovvero di operazioni elusive dell'oggetto o delle finalità della disciplina normativa in materia di concorrenza, aiuti di Stato, imposte sulle società.

Il Comitato Whistleblowing istruisce le segnalazioni ricevute e valuta le attività da porre in essere, gestendo le stesse secondo le modalità prescritte dalla norma e dalla specifica Procedura adottata, che qui si intende integralmente richiamata e a cui è data debita pubblicità.

Qualora la segnalazione pervenuta abbia una rilevanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, il Gestore è tenuto ad informare l'OdV e a coinvolgerlo nel processo di gestione della segnalazione affinché l'OdV, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o, comunque, seguirne l'andamento.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità della persona del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate dalla segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione alla stessa relativa.

Tutto ciò premesso, le segnalazioni Whistleblowing possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità, anche in forma anonima:

- **in forma scritta** tramite posta, inviando una lettera alla c.a. del Responsabile HR o del Responsabile Affari Generali, al seguente indirizzo: via Trinità, 1 San Fermo della Battaglia (CO), come meglio previsto dalla procedura a cui si rinvia;
- **in forma orale** tramite linea telefonica non registrata all'utenza n. 031219111, chiedendo del Responsabile HR, Frangi Cinzia o del Responsabile Affari Generali, Tettamanzi Raffaella, come meglio previsto dalla procedura a cui si rinvia;
- **mediante incontro diretto** con il Responsabile HR, Frangi Cinzia, o con il Responsabile Affari Generali, Tettamanzi Raffaella, come meglio previsto dalla procedura a cui si rinvia.

Solamente nelle ipotesi previste dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, il segnalante può inoltre rivolgersi al canale di comunicazione esterna attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione, consultando le informazioni contenute sul sito istituzionale dell'Autorità stessa.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico adottato, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, ovvero viola l'obbligo di riservatezza, è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione e gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli.

In lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di natura ritorsiva, si presume che gli stessi siano stati posti in essere in ragione della segnalazione con onere, a carico di chi ha posto in essere tali comportamenti, atti o omissioni, di provare il contrario, anche in caso di proposizione di domanda risarcitoria.

I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico, pone in essere atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

5.7 Sanzioni

In caso di violazioni del Codice Etico, la Società adotta, nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi societari, provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dall'apposito sistema disciplinare contenuto nel Modello Organizzativo e Gestionale ex D. Lgs. 231/01 e predisposto nel rispetto della legge, del CCNL applicabile e dello Statuto dei Lavoratori, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte di membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.

Le violazioni delle norme del Codice da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare.

Le violazioni commesse da fornitori e collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

6. DISPOSIZIONI FINALI

6.1 Conflitto con il Codice Etico

Nell'ipotesi di conflitto tra una disposizione del presente Codice Etico e altre disposizioni previste nei regolamenti o nelle procedure interne, prevale quanto previsto dal presente Codice Etico.

6.2 Modifiche al Codice

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice Etico dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale da parte del Consiglio di Amministrazione.

7. Dichiarazione di presa visione e accettazione

Io sottoscritto, dichiaro di aver ricevuto e letto la mia copia personale del presente Codice Etico.

Io sottoscritto dichiaro, inoltre di aver compreso, accettato e di voler rispettare i principi e le regole di condotta contenute nel presente Codice.

Io sottoscritto dichiaro, da ultimo, di conformare il mio comportamento alle regole espresse nel presente Codice, riconoscendo le responsabilità connesse alla violazione di tali regole.

Firmato:

Nome e Cognome

Data
