

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

Versione n. 1

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Casta Diva Group S.p.A. con delibera del 30 giugno 2025

Disponibile sul sito internet

## INDICE

<b>GLOSSARIO .....</b>	<b>1</b>
<b>FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO .....</b>	<b>1</b>
<b>PARTE GENERALE.....</b>	<b>3</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....</b>	<b>5</b>
1.1. La responsabilità amministrativa degli enti .....	5
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni .....	6
1.3. Le sanzioni previste dal Decreto.....	7
1.4. Condizione esimente .....	8
1.5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	9
1.6. I gruppi di impresa e il D. Lgs. n. 231/2001 .....	9
1.7. I reati commessi all'estero .....	10
1.8. Le vicende modificative dell'ente .....	10
<b>2. CASTA DIVA GROUP S.P.A. ....</b>	<b>12</b>
2.1. L'esperienza di un Gruppo Internazionale .....	12
2.2 Casta Diva Group S.p.A. ....	12
2.3 Gli organi di governo e controllo .....	13
2.4. Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.....	13
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI CASTA DIVA GROUP S.P.A. ....</b>	<b>16</b>
3.1. I Destinatari del Modello .....	16
3.2. Le finalità del Modello .....	16
3.3. Il processo di predisposizione del Modello .....	16
3.4. La metodologia di predisposizione del Modello e di esecuzione del <i>risk assessment</i> ..	17
3.5. Le fattispecie di reato applicabili.....	17
3.6. Il processo di aggiornamento del Modello .....	19
<b>4. PRINCIPI ETICI E CODICE ETICO .....</b>	<b>20</b>
4.1. Il Codice Etico.....	20

4.2. I rapporti con i terzi .....	20
<b>5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>21</b>
5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	21
5.2. Cause di ineleggibilità, decadenza, revoca e sospensione dell'Organismo di Vigilanza .....	22
5.3. Funzionamento e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	23
5.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	25
5.5. Segnalazioni Whistleblowing .....	26
5.6 La tutela del segnalante.....	28
<b>6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>31</b>
6.1. Comunicazione e diffusione del Modello .....	31
6.2. Informativa a collaboratori esterni, fornitori e partner .....	32
<b>7. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO .....</b>	<b>32</b>
7.1. Sistema sanzionatorio .....	32

## GLOSSARIO

**Aree sensibili:** processi o attività aziendali nel cui ambito possono in via potenziale essere commessi i reati presupposto ovvero determinarsi operazioni ovvero transazioni strumentali alla commissione di illeciti amministrativi

**Best practices:** insieme di attività, procedure, consuetudini normativi, prassi, che organizzate in modo sistematico possono essere prese come riferimento e riprodotte per favorire il raggiungimento dei risultati migliori in ambito aziendale

**CCL:** Contratto Collettivo del Lavoro

**CdA:** Consiglio di Amministrazione

**CDG:** Casta Diva Group S.p.A.

**Corporate governance:** è l'insieme delle regole, dei processi e delle strutture attraverso cui una società è diretta e controllata, con l'obiettivo di garantire comportamenti leciti e trasparenti da parte degli organi societari e dei dipendenti, e di prevenire i reati presupposto che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente.

**Decreto:** il D.lgs. n. 231 del 8 giugno 2001

**GDPR:** General Data Protection Regulation, ovvero il Regolamento UE 2016/679

**Modello o Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

**OdV:** Organismo di Vigilanza

**PG:** Parte Generale

**PS:** Parte Speciale

**S.C.I.:** Sistema di Controllo Interno

**Società:** Casta Diva Group S.p.A.

## FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO

Casta Diva Group S.p.A. si è dotata del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati elencati dal D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. reati presupposto) da parte di esponenti della Società, siano essi:

- Soggetti "apicali", ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- Soggetti "sottoposti all'altrui direzione", ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti "apicali" di cui al punto precedente (c.d. soggetti in posizione subordinata).

Il presente Modello è articolato in una Parte Generale, in una Parte Speciale e nel Risk Assessment nonché dal Codice Etico e dalle procedure/normative interne che costituiscono parte integrante dello stesso.

La Parte Generale è organizzata in sette sezioni in cui vengono descritti:

- il contesto normativo introdotto dal D.lgs. 231/2001;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

- le attività, il modello di corporate governance, l'organizzazione ed il Sistema di Controllo Interno nonché gli elementi costitutivi del Modello 231, l'approccio metodologico utilizzato per la sua definizione, i Destinatari, i principi generali di comportamento ed i presidi generali di controllo definiti;
- i criteri di identificazione e nomina, i compiti e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza ed i flussi informativi e le segnalazioni *Whistleblowing*;
- le modalità di diffusione, comunicazione del Modello e i relativi adempimenti in materia di formazione del personale;
- il Sistema Disciplinare applicabile in caso di violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure/normative interne di prevenzione.

La Parte Speciale è organizzata in base alla categoria di reato prevista dal Decreto ritenute, potenzialmente, rilevanti per la Società. Ogni sezione contiene:

- la normativa di riferimento;
- i processi e le attività a rischio reato;
- i principi generali e specifici di comportamento deputati alla prevenzione o alla mitigazione dei reati presupposti rilevanti.

Il Risk Assessment identifica i processi e/o le attività sensibili alle fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001 valutandone il rischio inerente, il sistema di controllo e di gestione del rischio ed il rischio residuo.

Costituisce parte integrante e sostanziale del Modello il **Codice Etico**, che definisce i valori che guidano l'attività e le decisioni di Casta Diva Group S.p.A. Infine, costituiscono parte integrante del presente Modello le procedure ovvero tutte le normative interne che regolamentano e danno attuazione alla struttura organizzativa della Società.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

## **PARTE GENERALE**

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

### 1.1. La responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300 – con lo scopo di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles del 26 maggio 1997 relativa alla lotta alla corruzione di funzionari delle Comunità Europee o degli Stati Membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 relativa alla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è definita di genere "misto", ossia la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, ma è rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare e all'ente sono riconosciute le garanzie del processo penale.

Il Decreto stabilisce che:

- (a) l'ente è responsabile per i reati commessi o anche solo tentati nel suo interesse, ovvero quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito, o a suo vantaggio, ovvero quando l'ente ha tratto dal reato - o avrebbe potuto trarre da esso - un risultato positivo, economico o di altra natura. Si fa riferimento a reati esplicitamente previsti dal Decreto e commessi:
  - I. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti apicali, di cui all'art. 5 lettera a) del Decreto);
  - II. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. soggetti subordinati o sottoposti di cui all'art. 5 lettera b) del Decreto). Appartengono a questa categoria i soggetti legati all'ente da un rapporto di lavoro subordinato (es. dipendenti), parasubordinato (es. collaboratori), nonché a soggetti esterni (quali, a titolo esemplificativo, consulenti, agenti, mandatari, etc.).
- (b) l'ente non risponde se le persone indicate nel punto (a) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre agli elementi oggettivi sopra descritti, il D.lgs. 231/2001 richiede anche l'esistenza di un requisito soggettivo, che consiste nell'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è in definitiva riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure di controllo preventive idonee a contrastare la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza<sup>1</sup> ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del c.p. un reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituiscono è avvenuta in Italia in tutto o (anche solo) in parte, ovvero se in Italia si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione.

## **1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni**

La Società può essere chiamata a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – espressamente indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, risultano le seguenti categorie di reato:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);

---

<sup>1</sup> Si vedano: ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (13 giugno 2007); ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (27 aprile 2004); ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (28 ottobre 2004).

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*);
- Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*);
- Delitti contro gli animali (art. 25 *undevicies*);
- Reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n. 146);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, Legge n. 9/2013).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento nella Parte Speciale e nel documento di Risk Assessment.

### **1.3. Le sanzioni previste dal Decreto**

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipologie di sanzione, cui può essere sottoposta la società in caso di condanna, e precisamente:

1. **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga la società responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali della società.
2. **Sanzioni interdittive:** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui la società viene condannata e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

3. **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente.
4. **Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta, su richiesta del giudice, quando la società è condannata ad una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, sul sito internet del Ministero della Giustizia (ex art.18 D.lgs. 231/2001) nonché mediante affissione nel Comune ove la società ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita a spese della società stessa.

## 1.4. Condizione esimente

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne e proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per la Società nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, la Società deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello. Il Decreto richiede, quindi, una prova di estraneità più forte, in quanto la Società deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, la Società può invece essere chiamata a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, la stessa si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello

commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

## **1.5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito al contenuto minimo cui i modelli devono rispondere, ossia che:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto richiede inoltre che il Modello sia efficacemente attuato. In tal senso occorre:

- una verifica costante e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposti.

## **1.6. I gruppi di impresa e il D. Lgs. n. 231/2001**

Il Legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario". Nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi a riguardo, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto.

Un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Infatti, secondo l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, l'interesse della capogruppo deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del Decreto. La società capogruppo (o altra società del gruppo) può essere chiamata a rispondere ai sensi del Decreto per il reato commesso da una controllata purché nella consumazione del reato "concorra", con il soggetto che agisce per quest'ultima, una persona fisica (apicale, di diritto ma anche di fatto) che agisca per conto della capogruppo perseguendo l'interesse di quest'ultima.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui la società capogruppo condizioni le scelte della società controllata con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile alla società controllata e un soggetto apicale o sottoposto della società controllata commetta un reato nell'ambito della controllante.

La responsabilità ai sensi del Decreto può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

Qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di una società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano<sup>2</sup> ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato, anche a titolo di concorso, appartenga anche funzionalmente alla stessa.

## **1.7. I reati commessi all'estero**

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

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

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

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

## **1.8. Le vicende modificative dell'ente**

Il Decreto, agli artt. 28 -33, disciplina il regime della responsabilità della società in caso di trasformazione, fusione, scissione o cessione/conferimento dell'ente.

---

<sup>2</sup> Si veda: ordinanza. Tribunale di Milano (20 dicembre 2004).

In caso di **trasformazione** dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di **cessione/conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## 2. CASTA DIVA GROUP S.P.A.

### 2.1. L'esperienza di un Gruppo Internazionale

Casta Diva Group S.p.A. è una multinazionale italiana attiva nel settore della comunicazione, specializzata nella produzione di film pubblicitari ed eventi a livello mondiale. Fondata nel 2005, l'azienda ha ampliato la sua presenza globale, operando in quattro continenti con sedi in 14 città, tra cui Milano, Roma, Londra, New York e Dubai.

Il gruppo offre una vasta gamma di servizi nel campo del *branded content*, che comprendono produzioni pubblicitarie, film, programmi televisivi, eventi aziendali, video virali, contenuti digitali e spettacoli musicali dal vivo. Tra i marchi del gruppo figurano Casta Diva Ideas, Casta Diva Pictures, G.2 Eventi, Genius Progetti, We Are Live e Blue Note Milano, quest'ultimo noto jazz club dell'Europa continentale che produce oltre 300 spettacoli all'anno.

Nel 2023, Casta Diva Group ha realizzato la sua prima campagna pubblicitaria generata attraverso l'intelligenza artificiale, dimostrando un impegno costante nell'innovazione e nell'esplorazione di nuove dimensioni creative.

Casta Diva Group è quotata su Euronext Growth Milan con il ticker CDG.

### 2.2 Casta Diva Group S.p.A.

Casta Diva Group S.p.A. presenta una struttura proprietaria diversificata, ma fortemente controllata dal socio di riferimento RELOAD S.p.A., che detiene circa il 47,26% del capitale sociale. Grazie alla presenza di azioni a voto plurimo, RELOAD controlla ben il 68,3% dei diritti di voto, confermandosi come l'azionista dominante del gruppo.

Tra gli altri soci rilevanti figura GREENBONE S.r.l.s., con una partecipazione del 5,66% del capitale e il 5,6% dei diritti di voto. Anche Andrea De Micheli, figura chiave nella storia e nella guida dell'azienda, detiene una quota del 5,06%, corrispondente al 4,2% dei diritti di voto.

Il restante 42,2% del capitale è distribuito tra gli investitori del mercato, ma rappresenta solo il 21,9% dei diritti di voto, sempre a causa del meccanismo delle azioni a voto plurimo. Infine, la società possiede un piccolo pacchetto di azioni proprie pari allo 0,3% del capitale, con un'incidenza trascurabile in termini di *governance*.

Nel complesso, la *governance* della società è saldamente nelle mani del gruppo di controllo, con RELOAD S.p.A. in posizione predominante, affiancata da una cerchia ristretta di azionisti strategici.

L'oggetto sociale di Casta Diva Group S.p.A. riflette la sua vocazione creativa e poliedrica nel mondo della comunicazione, dello spettacolo e dell'innovazione. La Società si propone di operare, in Italia e all'estero, in una vasta gamma di attività che spaziano dalla produzione audiovisiva alla consulenza nel marketing e nella comunicazione, con un'attenzione particolare per il digitale e i nuovi media.

In particolare, CDG si occupa di ideare, creare, produrre, programmare e distribuire contenuti per il cinema, la televisione, l'editoria, la discografia, la fotografia, il teatro, la scenografia e l'informatica. A ciò si affianca la commercializzazione di prodotti multimediali e di diritti d'autore, anche attraverso canali digitali e innovativi come internet e i satelliti.

La Società offre inoltre servizi di formazione professionale, casting, e organizzazione di eventi – curandone tutti gli aspetti: dalla creatività alla logistica, fino al coordinamento tecnico-amministrativo. Un focus importante è rivolto alle attività di sponsorizzazione e promozione dell'immagine di aziende, marchi e prodotti, in contesti culturali, sportivi, sociali e ambientali.

L'oggetto sociale include anche la creazione e gestione di marchi e personaggi, la produzione editoriale e audiovisiva, la ricerca di sponsor, nonché attività di analisi, ricerca e consulenza per la comunicazione d'impresa.

CDG può altresì produrre e commercializzare gadget, oggetti promozionali e contenuti audio/video di ogni tipo. Rientrano tra le sue finalità anche l'intrattenimento – con spettacoli dal vivo o registrati – e la somministrazione di alimenti e bevande, in particolare nell'ambito di eventi legati allo spettacolo e alla cultura.

Oltre all'attività principale, la Società può svolgere operazioni commerciali, immobiliari e finanziarie strumentali al raggiungimento del proprio scopo, inclusa la possibilità di costituire o partecipare ad altre società.

Infine, Casta Diva è una Società Benefit: si impegna formalmente a generare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente, con obiettivi specifici come la valorizzazione dei talenti individuali, l'inclusione, e la transizione digitale verso modelli sostenibili, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica.

## **2.3 Gli organi di governo e controllo**

Casta Diva Group S.p.A. ha adottato il modello di *governance* monistico, ai sensi degli articoli 2409-sexiesdecies e seguenti del Codice civile. In questo modello, le funzioni di gestione e controllo sono concentrate all'interno del Consiglio di Amministrazione, che opera in modo collegiale, e che al suo interno istituisce un Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Nello specifico gli organi di governo e controllo risultano essere:

- l'**Assemblea dei Soci**: è l'organo in cui si esprime la volontà degli azionisti. Può essere ordinaria o straordinaria, a seconda delle materie trattate. Viene convocata dal Consiglio di Amministrazione e le sue deliberazioni avvengono secondo le regole di legge, con quorum specifici per ogni tipo di decisione;
- il **Consiglio di Amministrazione**: è l'organo principale della Società, composto da un numero di membri compreso tra 3 e 9, eletti dall'assemblea degli azionisti con mandato triennale (essi sono rieleggibili). È investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, con possibilità di delega ad un comitato esecutivo, a singoli consiglieri o alla direzione generale. Inoltre, tra le sue competenze rientrano anche decisioni su operazioni straordinarie (es. fusioni semplificate, trasferimento sede, adeguamenti statutari), in alcuni casi in concorrenza con l'Assemblea;
- il **Comitato per il Controllo sulla Gestione**: interno al Consiglio di Amministrazione, che svolge principalmente attività di vigilanza sul corretto funzionamento dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società. Ha diritto a ricevere informazioni, può svolgere ispezioni e riferisce periodicamente al Consiglio sull'andamento della gestione e su eventuali rischi rilevati;
- la **Società di Revisione**: il controllo contabile è esercitato da una Società di Revisione iscritta al Registro dei Revisori legali presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nominata dall'Assemblea dei Soci. La Società di Revisione svolge il controllo legale dei conti, redige relazioni sui bilanci e verifica che la contabilità sia tenuta in modo conforme alle norme vigenti.

## **2.4. Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi**

La Società applica principi e regole del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi condivisi all'interno del Gruppo.

Tale sistema è volto a proteggere e accrescere il valore di tutte le Società del Gruppo, contribuendo ad una conduzione dell'organizzazione coerente con gli obiettivi aziendali, concorrendo ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli Organi sociali, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello Statuto e delle procedure interne.

## (a) Attribuzione di ruoli e responsabilità

Il sistema organizzativo di CDG definisce i ruoli, le responsabilità e le modalità per la predisposizione, l'emissione e la pubblicazione degli atti di organizzazione interna, tramite un sistema di procure e/o deleghe, con l'obiettivo di:

- i) garantire una chiara ed organica attribuzione di responsabilità e compiti nel rispetto dei principi di segregazione;
- ii) assicurare che gli assetti organizzativi definiti siano realmente attuati e funzionali alle attività di business;
- iii) informare tempestivamente i soggetti interessati dell'attribuzione delle responsabilità e dei compiti, di tutte le variazioni ed evoluzioni della struttura organizzativa.

## (b) Contratti Intercompany

I Contratti Intercompany stipulati dalla Società riflettono le caratteristiche dell'assetto organizzativo e regolano i rapporti di servizio tra le Società del Gruppo.

La Società si avvale dei servizi di supporto, coordinamento e assistenza in materia fiscale, assicurativa, finanziaria, contabile, gestione del personale, previdenziale, legale, *compliance*, ed informatica erogati da Service Zero S.r.l., tramite il proprio personale ovvero collaboratori e/o consulenti esterni.

In coerenza con le *best practice* di riferimento, i Contratti Intercompany stipulati tra le parti riportano, tra l'altro:

- l'oggetto del servizio;
- gli oneri e gli obblighi delle parti;
- il corrispettivo;
- gli aspetti amministrativi (fatturazione, modalità di pagamento e interessi di mora);
- la durata del contratto.

Le prestazioni di beni, lavori o servizi che riguardano attività sensibili possono altresì essere rese da parte di terzi (ad es. altre società del Gruppo, consulenti, prestatori d'opera, ecc.) e, pertanto, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, nonché sia previsto espressamente l'obbligo di garantire la conformità a tutte le normative vigenti, civilistiche, penali, tributarie e fiscali nazionali;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società stessa.

## (c) La segregazione dei compiti

Gli strumenti normativi garantiscono la necessaria segregazione di compiti e responsabilità tale da evitare situazioni di concentrazione di attività su specifici soggetti, che potrebbe concorrere a creare condizioni di rischio in merito all'attendibilità delle informazioni e alla correttezza dello svolgimento delle attività.

La Società garantisce la segregazione dei compiti tramite il coinvolgimento di più soggetti all'interno dei vari processi aziendali.

#### (d) La tracciabilità

Tutte le attività svolte da CDG sono orientate a garantire il rispetto del principio di "tracciabilità", ossia volte a consentire l'identificazione e il monitoraggio, anche in una fase ex post, dei vari processi che hanno condotto alla formazione delle decisioni. Le modalità di gestione dei processi e di archiviazione sia elettronica sia cartacea della documentazione prodotta, garantiscono la possibilità di identificare anche a posteriori:

- i soggetti coinvolti durante l'esecuzione delle attività;
- i passaggi che hanno condotto alle fasi di assunzione delle decisioni e delle relative attuazioni;
- i controlli, preventivi e successivi, rispettati;
- la documentazione analizzata e prodotta e il luogo di archiviazione della stessa.

#### (e) Il sistema di monitoraggio e reporting

La Società ha adottato sistemi di monitoraggio che permettono di tenere costantemente sotto controllo l'andamento delle attività svolte, anche con riferimento ai possibili rischi da esse derivanti, e gli impatti economici della gestione sui dati di budget e previsionali.

I sistemi di reporting garantiscono che, eventuali anomalie o scostamenti rilevanti, siano prontamente identificati e comunicati alle figure competenti.

#### (f) Le attività di verifica indipendenti

Attraverso le attività di verifica svolte dai diversi soggetti coinvolti (Comitato per il Controllo sulla Gestione, Organismo di Vigilanza, Società di Revisione) la Società valuta l'efficacia e l'efficienza del proprio sistema di organizzazione aziendale e permette all'organo amministrativo di potersi attivare per far sì che eventuali azioni di miglioramento, emerse dalle attività di verifica svolte, vengano espletate. Le attività di verifica costituiscono uno strumento indispensabile per il miglioramento della Società e devono pertanto essere svolte da persone con specifiche competenze, senza pregiudizi e/o interessi verso l'ente che sono chiamati a valutare.

## 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI CASTA DIVA GROUP S.P.A.

### 3.1. I Destinatari del Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo intende rappresentare un valido strumento per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto.

Sono Destinatari del presente Modello tutti i componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Società, nonché i consulenti, i fornitori e tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi

della stessa le cui prestazioni o servizi siano direttamente riconducibili ad un'attività sensibile.

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

### 3.2. Le finalità del Modello

La Società ha ritenuto, conformemente alle proprie politiche aziendali e coerentemente con l'impegno profuso nella creazione e mantenimento di un sistema di governance aderente a elevati standard etici, di procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ottemperanza al D. Lgs. n. 231/2001.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società volto ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- contrastare, grazie ad un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla commissione dei c.d. reati presupposto e/o dalla violazione delle prescrizioni contenute nel Modello possa derivare l'applicazione di significative misure sanzionatorie anche a carico della Società;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello gestionale adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna.

### 3.3. Il processo di predisposizione del Modello

La Società garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo la metodologia indicate dalle normative di riferimento ovvero dalle *best practice*.

Casta Diva Group S.p.A. adotta, per la prima volta, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2025.

Tale Modello potrà essere oggetto di revisione e di aggiornamento periodico in occasione di modifiche organizzative della Società ovvero a seguito intervenute novelle legislative.

### **3.4. La metodologia di predisposizione del Modello e di esecuzione del *risk assessment***

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato elaborato tenendo conto del settore di riferimento, dell'oggetto sociale, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

In primo luogo, sono state identificate le fattispecie di reato e i processi e le attività che possono potenzialmente esporre la Società al rischio. La valutazione è stata condotta mediante analisi documentale ed interviste ai soggetti referenti delle varie aree nonché al *management* diretto responsabile delle aree attenzionate.

In secondo luogo, è stata analizzata, per ciascuna area ed attività sensibile, l'esposizione al rischio della Società sia a livello inerente (c.d. Rischio Inerente) sia a livello residuo (c.d. Rischio Residuo), ovvero considerando gli effetti dei presidi di controllo operativi.

Il **Rischio Inerente** è stato auto-valutato dal Management aziendale attraverso due dimensioni:

- probabilità che uno o più reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 possano essere commessi nello svolgimento dell'attività sensibile;
- impatto basato sulla gravità delle sanzioni che sono previste per le categorie di reato potenzialmente applicabili in relazione all'attività sensibile.

L'adeguatezza del **Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi** è stata valutata mediante l'analisi del livello di implementazione, nelle singole attività sensibili, di principi di controllo chiave, quali:

- ruoli e responsabilità (organigramma e poteri);
- policy e procedure (policy, procedure, istruzioni operative);
- segregazione dei compiti (sia dal punto di vista organizzativo sia dal punto di vista informatico);
- tracciabilità (evidenza della documentazione analizzata e prodotta, ecc.);
- sistemi di monitoraggio e reporting (KRI/KPI, disponibilità di report, ecc.).

Il **Rischio Residuo** di ciascuna attività sensibile è quindi stato valutato riducendo il livello di rischio inerente proporzionalmente all'adeguatezza e al livello di implementazione dei presidi di controllo in grado di ridurre il rischio di commissione dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e astrattamente rilevanti per la Società.

### **3.5. Le fattispecie di reato applicabili**

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività svolte dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali considerate "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

A seguito di evoluzioni legislative e/o di mutamenti nelle attività svolte o di modifiche organizzative, la Società prevede di aggiornare il Modello e la matrice di mappatura, con le nuove attività sensibili e gli opportuni provvedimenti operativi.

In ragione dell'operatività aziendale e della valutazione espressa dal *management* sulla base dell'attività di *risk assessment*, la Società ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto previste dal D. Lgs. n. 231/2001 come nel seguito rappresentate.

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Applicabilità SI/NO
Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Sì
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Sì
Delitti di criminalità organizzata	Sì
Reati corruttivi (tra cui corruzione tra privati art. 2635 c.c. e istigazione alla corruzione art. 2635 bis c.c.)	Sì
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	No
Delitti contro l'industria e il commercio	No
Reati societari	Sì
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Sì
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No
Delitti contro la personalità individuale	Sì
Abusi di mercato	Sì
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Sì
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Sì
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Sì
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Sì
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria	Sì
Delitti contro l'ambiente	No
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Sì
Razzismo e Xenofobia	No
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	No
Reati tributari	Sì
Contrabbando	No
Responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva	No
Reati transnazionali	Sì
Reati contro il patrimonio culturale	No
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	No
Delitti contro gli animali	NO

### **3.6. Il processo di aggiornamento del Modello**

A norma dell'art. 6 del Decreto, l'organo amministrativo, d'intesa con l'OdV, sovrintende l'attività di aggiornamento e di adeguamento del Modello.

L'organo amministrativo affida al CFO la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre strutture competenti, l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello, nonché dei protocolli rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, al CFO è attribuita la responsabilità di:

- provvedere senza indugio, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, ad attivarsi per la revisione/integrazione del Modello;
- dare avvio e predisporre, con il contributo delle funzioni aziendali competenti, sentito l'Organismo di Vigilanza, le attività preliminari all'aggiornamento del Modello;
- monitorare l'andamento di eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie all'esito dell'aggiornamento del Modello.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo, a tali categorie:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo e/o di segnalazioni;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società.

## 4. PRINCIPI ETICI E CODICE ETICO

### 4.1. Il Codice Etico

Casta Diva Group, nell'ottica di rispondere alle esigenze del mercato, da realizzarsi mediante la ricerca di soluzioni che siano allo stesso tempo innovative ed etiche, ha deciso di adottare il Codice Etico, avente l'obiettivo di rendere concrete e note le norme di comportamento basate sui valori fondamentali dell'etica, della morale e della trasparenza, che regolano in maniera univoca i rapporti con il proprio personale dipendente e, più in generale, con tutte le terze parti (a titolo esemplificativo: fornitori, collaboratori esterni, mercato di riferimento, consulenti, autorità pubbliche, etc.).

Il Codice Etico afferma principi idonei al contenimento di condotte non conformi poste in essere dai Destinatari e pertanto assume valenza anche ai fini della conformità al D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, qualsiasi deviazione da parte dei Destinatari del Modello e delle prescrizioni del Codice Etico, possono essere oggetto di provvedimenti disciplinari e/o di ricorso alle clausole contrattuali di tutela della Società.

### 4.2. I rapporti con i terzi

Nell'ambito del costante impegno a promuovere il rispetto dei principi etici, la Società basa i propri rapporti con le terze parti sulla correttezza e trasparenza. Le terze parti, nell'ambito dei rapporti contrattuali definiti e in essere con CDG, sono tenute ad agire con rigore professionale, oltre che nel pieno rispetto delle normative vigenti e del Codice Etico, il quale deve essere formalmente accettato, mediante sottoscrizione, in sede contrattuale. In ipotesi di violazione poste in essere dalle terze parti nei rapporti contrattuali, a seconda della gravità della violazione, il contratto sottoscritto potrà intendersi risolto per inadempimento, imputabile ai sensi degli artt. 1453 e 1455, c.c.

## 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno alla società che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, operi in via continuativa.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") è nominato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente. La Società ha previsto che tale funzione sia attribuita a un Organismo di Vigilanza monocratico, ritenendo tale configurazione maggiormente coerente con le proprie dimensioni, la complessità organizzativa e la natura delle attività svolte.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è selezionato in base a requisiti di:

- autonomia e indipendenza: costituiscono elementi chiavi per l'efficacia dell'attività di controllo. I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito della società deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, per garantire maggiormente l'autonomia dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso, risorse aziendali di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Inoltre, il componente dell'Organismo di Vigilanza non deve:
  - o ricoprire all'interno di CDG o di società partecipate o gestite, anche di fatto, incarichi di tipo operativo;
  - o avere legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa o di società partecipate o gestite, anche di fatto;
  - o trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.
- Professionalità: l'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale. Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività di monitoraggio e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, rispetto alla sua autonomia), è attribuito allo stesso uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno della società, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni,

finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc. Inoltre, l'OdV potrà essere coadiuvato dalle strutture organizzative *in service* della Società per porre in essere attività ovvero verifiche specifiche.

- Continuità d'azione: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto da membri interni alla società, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi della Società.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza stabilendone altresì il compenso, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono.

La durata in carica dell'OdV è stabilita nell'atto di nomina dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e, al termine del mandato, può essere rieletto.

L'Organismo designato resta in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di fatti illeciti che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Società. In tal caso il neo-eletto Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere a rideterminare la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

È, altresì, rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le integrazioni ritenute necessarie anche in termini di composizione.

Alla scadenza della carica, l'OdV mantiene le proprie funzioni e i propri poteri sino alla eventuale riconferma o a nuova nomina.

Al fine di assicurare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza anche nei casi di temporaneo impedimento (come nel seguito descritti), il Consiglio di Amministrazione può nominare un supplente che cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento dell'OdV sostituito.

## **5.2. Cause di ineleggibilità, decadenza, revoca e sospensione dell'Organismo di Vigilanza**

Al soggetto designato quale Organismo di Vigilanza è richiesto, preventivamente alla nomina, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del D.lgs. 159/2011 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - o per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal d.lgs. 231/2001;
  - o per un qualunque delitto non colposo;
  - o essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-quater del D.lgs. 58/1998;
- il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

Mentre, costituiscono cause di decadenza:

- venir meno dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine;
- accertamento di gravi inadempienze o un comportamento non assistito da diligenza e buona fede nell'esercizio delle funzioni;
- attribuire al componente di funzioni e responsabilità operative, all'interno dell'organizzazione aziendale, incompatibili con i requisiti di indipendenza ed autonomia propri dell'OdV.

La comunicazione relativa al sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra deve essere inoltrata tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli altri casi in cui viene comunque a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché, nella prima riunione utile, proceda alla dichiarazione di revoca dell'OdV e provveda a nuova nomina.

Costituiscono cause di revoca dal ruolo di OdV a composizione monocratica:

- essere condannato, anche in via non definitiva o essere soggetto ad altri provvedimenti per i quali, in base alla normativa vigente, è prevista la sospensione dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- aver rivestito il medesimo ruolo in una Società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per reati dell'ente commessi durante la loro carica;
- essere condannato in via non definitiva, alla cui sentenza è equiparata quella ai sensi dell'art. 444, c.p.p., anche a pena sospesa, per uno dei reati presupposto del D.lgs. n. 231/2001;
- essere rinviato a giudizio per uno dei reati presupposto del D.lgs. n. 231/2001 o per i reati di cui al R.D. n. 267/1942 e per i delitti fiscali;
- la sottoposizione a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- la malattia o l'infortunio o altro giustificato impedimento che si protraggono per oltre tre mesi e che condizionino la prosecuzione delle attività dell'Organismo medesimo.

L'Organismo di Vigilanza può rinunciare al mandato in ogni momento con un preavviso di almeno un mese attraverso comunicazione scritta da inviarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché, nella prima riunione utile, proceda a nuova nomina. In casi di cessazione per sopravvenuta incapacità o morte, il Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione utile, procede a nuova nomina.

### **5.3. Funzionamento e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Il Decreto attribuisce il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello all'OdV. A tale scopo l'Organismo, sulla base di una pianificazione annuale o pluriennale e con il supporto delle funzioni interne o di consulenti esterni, monitora attraverso specifici audit i principali processi/aree sensibili individuate nel corso

Risk Assessment. L'OdV può, inoltre, svolgere verifiche senza dare preventiva informativa alle funzioni aziendali interessate.

Oltre alle attività di audit formalizzate nel proprio Piano, l'Organismo di Vigilanza nel corso delle proprie adunanze potrebbe svolgere delle audizioni con il personale apicale e direttivo della Società al fine di ricevere dettagliate informative su tematiche di rilevanza 231.

L'Organismo, infine, è destinatario di un sistema di Flussi Informativi e Segnalazioni per poter orientare in modo mirato, o riorientare se necessario, gli ambiti di verifica ed indagare eventuali condotte potenzialmente in contrasto con le prescrizioni del Modello e delle relative policy/procedure attuative.

L'Organismo vigila anche sull'efficacia e l'adeguatezza nel tempo del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di reati. In tale prospettiva l'OdV ha il compito di sollecitare il Consiglio di Amministrazione nelle attività di aggiornamento del Modello che si rendano necessarie per variazioni intervenute nella struttura organizzativa o per l'introduzione di nuove disposizioni normative.

Il funzionamento operativo dell'Organismo di Vigilanza viene definito dallo stesso nell'ambito di un proprio "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", approvandone i contenuti in coerenza con il presente documento.

Delle riunioni viene redatto il verbale trascritto sul libro delle adunanze e delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un proprio "Piano di azione", presentato al Comitato per il Controllo sulla Gestione ed al Consiglio di Amministrazione, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel "Piano di azione".

L'Organismo di Vigilanza presenta con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione e al Comitato per il Controllo sulla Gestione, una rendicontazione sull'attività svolta nell'anno trascorso, motivando gli eventuali scostamenti dal piano di attività preventiva. Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Nello specifico, la relazione annuale deve avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i monitoraggi effettuati e l'esito degli stessi; le verifiche condotte e l'esito delle stesse; l'eventuale aggiornamento della valutazione delle attività a rischio di reato;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- l'indicazione, anche con il supporto della funzione aziendale competente, di eventuali nuove attività sensibili non contemplate nel Modello;
- i procedimenti disciplinari, anche con il supporto della funzione aziendale, eventualmente avviati per le infrazioni di cui alle regole del Modello e le misure adottate;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- breve informativa circa l'introduzione di nuove fattispecie di reato, affinché il Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell'Organismo stesso, valuti la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, propone, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza predisporre altresì un rendiconto annuale delle spese sostenute nell'ambito del *budget* assegnato.

Il CdA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento, per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello. L'Organismo, inoltre, potrà chiedere di essere sentito dal CdA ogniqualvolta lo ritenga.

L'OdV, nonché i soggetti (a qualsiasi titolo) dei quali l'OdV si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. Invero, l'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso, in particolare se relative a segnalazioni di cui sia destinatario in ordine a presunte violazioni del Modello. L'Organismo di Vigilanza si astiene dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione. Ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza deve essere comunque gestita in conformità con la vigente legislazione in materia di trattamento dei dati personali.

#### **5.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'articolo 6, comma 2, lettera d), del Decreto – tra le esigenze che il Modello deve soddisfare - impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

A tale scopo è stata predisposta la "Procedura Flussi informativi 231", in cui vengono disciplinate le tipologie, tempi, oggetto e responsabili necessari per adempiere agli obblighi informativi ovvero per soddisfare le esigenze conoscitive dell'OdV. A titolo esemplificativo (rimandando alla Procedura per maggiori dettagli) si riportano le seguenti tipologie di flussi informativi previste:

- a. Flussi informativi annuali
- b. Flussi informativi ad evento

(a) Flussi informativi annuali: permettono di acquisire una visione complessiva delle attività dell'anno precedente e consentono all'OdV di valutare l'adeguatezza del Modello e le eventuali aree di miglioramento. Inoltre, permettono di avere un quadro strategico e consolidato su come la società ha gestito i rischi nel corso dell'anno. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono flussi annuali informazioni relative a:

- Bilancio d'esercizio e consolidato e Relazione sulla Gestione;
- Stato di attuazione delle misure previste nel Modello;
- Esiti dei controlli svolti internamente dai responsabili di area;
- Aggiornamenti relativi ai processi gestiti dall'Area rilevanti.

(b) Flussi informativi ad evento: sono informazioni relative ad "eventi" che le varie funzioni/aree organizzative, per competenza, devono trasmettere obbligatoriamente ed immediatamente all'OdV. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono flussi ad evento informazioni relative a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte di autorità pubbliche ed ogni altra documentazione che scaturisca da attività di ispezione delle stesse svolte e rientrante negli ambiti di pertinenza del d.lgs. 231/2001;

- i rapporti predisposti dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e monitoraggio e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- ispezioni da parte di enti e attività giudiziaria e relativi esiti.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare adottato da CDG.

Oltre ai flussi informativi a evento e periodici sopra rappresentati, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, tempo per tempo, ulteriori flussi informativi a supporto delle proprie attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di cura dell'aggiornamento dello stesso, definendo le relative modalità e tempistiche di trasmissione.

È facoltà, comunque, dell'OdV proporre le variazioni ritenute necessarie ai flussi informativi sopra rappresentati.

Tutte le strutture organizzative *in service* interessate da attività sensibili possono essere invitate a partecipare, con cadenza annuale, alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

In tali occasioni, sarà richiesto loro di attestare il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto, nell'ambito dell'operatività di propria competenza, dei principi di controllo e comportamento. In particolare, in tali riunioni, saranno chiamati a evidenziare: (i) le eventuali criticità nei processi gestiti; (ii) gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni del Modello e della Normativa Interna; (iii) l'adeguatezza della medesima Normativa Interna rispetto agli ambiti operativi d'interesse e le eventuali misure risolutive adottate o il piano per la relativa adozione.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni ovvero determinato in linea con eventuali requisiti di legge applicabili tempo per tempo vigenti, nonché in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. L'accesso al database è, pertanto, consentito esclusivamente all'OdV ed ai soggetti da questo espressamente e formalmente autorizzati.

## **5.5. Segnalazioni Whistleblowing**

Recentemente, il legislatore è intervenuto sulla Legge 30 novembre 2017, n. 179, la quale è stata profondamente novellata attraverso il D.lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, rubricata "Protezione delle persone che segnalano violazioni (*Whistleblowing*)".

La normativa, pertanto, introduce diversi nuovi elementi: in primo luogo viene ampliato il novero delle condotte segnalabili, non più limitate alla violazione o alla commissione di condotte illecite come previste dal Modello 231, ma ampliata a:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del

finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati.

In secondo luogo, la gestione delle segnalazioni è stata disciplinata in termini di celerità della stessa, prevedendo una tempistica dettagliata oltre a prevedere un potenziamento dei diritti del segnalante. Infine, è stato rafforzato il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o *whistleblower*) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui al capo III, art. 16 e ss.

La recente normativa sul Whistleblowing rafforza nell'ordinamento giuridico italiano l'apparato di norme volto a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni, incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

Inoltre, la tutela da atti in qualsiasi modo ritorsivi è assicurata per una più ampia platea di soggetti, come individuati dall'art. 3, comma V, quali: i facilitatori; le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente nonché agli enti di proprietà del segnalante.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata direttamente all'ANAC, che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Mentre la dichiarazione di nullità degli eventuali atti ritorsivi permane di competenza dell'autorità giudiziaria.

In adempimento alle nuove prescrizioni normative CDG ha provveduto a predisporre la Policy Whistleblowing (a cui si rimanda per maggiori dettagli) in cui sono descritte le modalità di segnalazione adottate dalla Società. Si precisa che tutti i canali di segnalazione consentono di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura la puntuale informazione di tutti i Destinatari, non soltanto in relazione alla policy adottata ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

In particolare, la Società da ampia informazione dei canali messi a disposizione mediante presenza di link sul proprio sito internet e sulla intranet aziendale, nonché nell'ambito delle attività formative e mediante comunicazioni ad hoc nei confronti della popolazione aziendale.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione, e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione adottato.

Infine, si riporta che presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione Italiana (ANAC) è prevista la possibilità di effettuare una segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o non ha i requisiti del D.Lgs. 24/2023;
- la Persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- la Persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare un rischio di Ritorsione;
- la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **5.6 La tutela del segnalante**

Il D.lgs.24/2023 riconosce al segnalante un sistema di tutele, nello specifico:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione, oltre l'inserimento all'interno del sistema disciplinare del modello organizzativo di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata, prevedendo infatti il gravame sul datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa;
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il soggetto segnalante sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero non si considera sussistere la violazione dell'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Al fine di impedire l'utilizzo di misure ritorsive, viene garantita la tutela della riservatezza dell'identità e delle informazioni trasmesse da parte del segnalante. In ottemperanza a tale obbligo, l'identità del segnalante e/o qualsiasi informazione dalla quale potrebbe essere desunta, direttamente o indirettamente, non potranno essere rivelate a persone diverse da quelle deputate alla gestione della segnalazione senza un espresso consenso ovvero tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La tutela per il segnalante, pertanto, si configura come:

- la garanzia della riservatezza dell'identità dello stesso;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, la violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare.

Inoltre, qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio adottato nei confronti del segnalante (a titolo esemplificativo: il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c.) è da considerarsi nullo e può essere denunciato all'ANAC. Il segnalante, ovvero i soggetti con un legame qualificato con lo stesso, che ritengono di avere subito una ritorsione devono presentare comunicazione esclusivamente ad ANAC, trasmettendo gli elementi necessari per dedurre la consequenzialità tra

segnalazione e presunta ritorsione. L'articolo 17, comma 3, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa – anche solo tentata o minacciata - avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante") .

Le segnalazioni effettuate in malafede, con dolo o colpa grave, ovvero manifestamente infondate saranno considerate quale violazione del Modello e punite ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare adottato dalla Società. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare ingiustamente il segnalato o altri soggetti.

Le segnalazioni effettuate da terzi in malafede, con dolo o colpa grave ovvero manifestamente infondate potranno essere oggetto di responsabilità nelle opportune sedi giudiziali, ovvero ragione di risoluzione del contratto in essere tra le parti, salvo il risarcimento del danno alla Società.

Infine, a seguito della segnalazione ricevuta, il segnalante deve ricevere idonea informativa circa il trattamento dei Dati Personali ai sensi dell'art. 13 GDPR.

Per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'inchiesta solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente

indispensabile alla difesa dell'inchiesta. Tale motivazione dovrà essere riportata in una comunicazione scritta.

Il documento di segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 s.m.i.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### **Le sanzioni per la violazione delle tutele accordate al segnalante**

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede una serie di misure sanzionatorie sia per le violazioni delle misure poste a tutela del Segnalante sia per l'abuso dei diritti derivanti dal sistema di segnalazione.

Il sistema disciplinare può determinare azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale, nel caso in cui il comportamento integri un illecito disciplinare ovvero una fattispecie di reato.

Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, in proporzione alla gravità delle mancanze, in base ai seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

- a. dolo o colpa della condotta inosservante;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d. responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- e. professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'irrogazione della sanzione disciplinare sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione della presente policy e del D.lgs. n. 24/2023 sono, a titolo esemplificativo:

- i. violazione della riservatezza del Segnalante (c.d. whistleblower);
- ii. misure ritorsive, anche solo tentate o minacciate, nei confronti del segnalante;
- iii. segnalazioni effettuate con dolo ovvero colpa grave dal Segnalante;
- iv. violazione di prescrizioni del Codice etico.

Le sanzioni vengono commisurate al livello di responsabilità e autonomia operativa del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento.

La violazione delle tutele e degli obblighi posti dalla presente policy da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà prescritta una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogati nei riguardi dei dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili e dal C.C.N.L. di riferimento

## 6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 6.1. Comunicazione e diffusione del Modello

In linea con quanto disposto dal Decreto, la Società assicura piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che i Destinatari vengano a conoscenza di tutti i suoi elementi.

È obiettivo della Società assicurare che la comunicazione sia efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

A tale scopo, la comunicazione deve:

- essere adeguata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire informazioni complete in tempi utili;
- essere di qualità in termini di contenuti (ossia comprendere tutte le informazioni necessarie, più recenti e con tempestività).

Il piano di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello deve essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali per esempio l'invio di e-mail, la pubblicazione sulla rete intranet aziendale, l'utilizzo di sessioni formative in aula, la modalità di e-learning, incontri one to one.

In particolare, è compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di comunicazione e diffusione finalizzati a garantire l'effettiva conoscenza del D. Lgs. n. 231/2001, del Codice Etico, delle policy e delle procedure e del Modello da parte dei Destinatari.

In ogni caso, al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali e delle norme etiche che sono tenuti a rispettare, l'attività di comunicazione e diffusione dovrà essere improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

La Società promuove la conoscenza del Modello, del Sistema Normativo Interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i Destinatari, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione. Inoltre, a ciascun Destinatario sono fornite le indicazioni e gli strumenti per prendere conoscenza dell'esistenza e dei contenuti del Modello.

Il Modello ed i principi di riferimento in esso contenuti, unitamente al Codice Etico, devono essere comunicati a ciascun soggetto che, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale ad egli riconosciuta, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

I programmi di comunicazione e diffusione, in particolare, prevedono:

- l'inserimento del Modello e del Codice Etico nell'intranet aziendale, nonché della Parte Generale e del Codice Etico nel sito internet della Società, avendo cura di pubblicare la versione più aggiornata, nell'eventualità in cui siano state apportate modifiche (ad esempio in caso di novelle normative intervenute nel Decreto e/o di cambiamenti nella struttura organizzativa, rilevanti ai fini della normativa ex D.lgs. 231/2001);
- la disponibilità del Codice Etico per tutti i Destinatari;

Eventuali dati personali, che sia necessario acquisire o utilizzare nell'ambito delle attività di comunicazione e diffusione previste dal Modello, saranno trattati nel rispetto delle disposizioni normative ed aziendali in materia di *privacy* nonché di quanto previsto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello stesso.

## **6.2. Informativa a collaboratori esterni, fornitori e partner**

I principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e i contenuti del Codice Etico sono applicabili a tutti i soggetti, anche le terze parti, che operano, a qualsiasi titolo, con/per CDG.

L'attività di comunicazione sui contenuti del Modello e del Codice Etico, pertanto, è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione o che rappresentano la Società medesima senza vincoli di dipendenza.

Attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello e del Codice Etico, da realizzare mediante invito alla consultazione della sezione dedicata all'interno del sito internet ufficiale, la Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico verso tutti coloro che si interfacciano, a qualsiasi titolo, con la stessa.

Ai soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti economico-contrattuali, richiede l'impegno al rispetto del contenuto del Codice Etico e del Modello.

La Società provvede ad inserire nei contratti con le controparti commerciali, finanziarie e i consulenti apposite clausole contrattuali che, in caso di inosservanza dei principi etici o dei protocolli di controllo, integrino un grave inadempimento da parte di tali soggetti, attribuendo pertanto alla Società la facoltà di risolvere automaticamente il contratto mediante invio di lettera raccomandata contenente una sintetica indicazione delle circostanze di fatto comprovanti tale inosservanza.

L'esercizio del diritto di risolvere ovvero sospendere l'esecuzione del contratto potrà avvenire a danno della controparte, cui saranno addebitati tutti i maggiori costi derivanti e/o conseguenti, fatto salvo il risarcimento di tutti i danni, patrimoniali e non, derivanti dalla violazione/inosservanza del Modello e del Codice Etico, nonché il diritto della Società di essere manlevata e tenuta indenne in relazione a qualsiasi azione o pretesa di terzi derivante da tale inosservanza o ad essa comunque conseguente.

Inoltre, CDG, nell'ambito delle sue procedure operative, si riserva di richiedere ai partner commerciali che autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D. Lgs. n. 231/2001. Anche in questo caso i dati personali che la Società dovrà acquisire e/o utilizzare nell'ambito delle attività informative previste dal Modello nei confronti dei collaboratori esterni, fornitori, partner, saranno trattati nel rispetto delle disposizioni normative ed aziendali in materia di data privacy nonché di quanto previsto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello stesso.

## **7. SISTEMA SANZIONATORIO E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO**

### **7.1. Sistema sanzionatorio**

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello nella sua interezza, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione dello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare della condizione esimente dalla responsabilità amministrativa (art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001. Invero, i comportamenti illeciti in relazione del D. Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del Modello ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e, conseguentemente, comportano la comminazione del sistema sanzionatorio, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Ai fini del sistema sanzionatorio, costituiscono condotte oggetto di sanzione sia i comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, sia le violazioni del Modello poste in essere da Amministratori, responsabili di funzioni e da soggetti appartenenti alle strutture organizzative *in service* che hanno rapporti con la Società. Essendo il Modello costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per “violazione del Modello” deve intendersi anche la violazione di una o più procedure e/o dei principi del Codice di Condotta.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, del rilievo e della gravità della violazione commessa, nonché del ruolo e della responsabilità dell'autore. Nello specifico, le sanzioni sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto. A titolo meramente esemplificativo, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico ivi comprese policy, procedure o istruzioni operative;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia nei confronti della Società;
- la redazione, anche in concorso, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'OdV.

I provvedimenti sanzionatori saranno irrogati nei riguardi dei dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili e dal C.C.N.L. di riferimento.

Di seguito si riportano le sanzioni previste in funzione della tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società.

### Sanzioni per i lavoratori dipendenti

L'inosservanza – da parte del personale dipendente – delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione annessa o ne rappresenti l'attuazione costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

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

In caso di violazione da parte di personale dipendente non dirigente l'organo amministrativo possono essere comminate le sanzioni di seguito elencate, secondo il criterio della proporzionalità:

- biasimo inflitto verbalmente, in caso di lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico nonché dalla documentazione annessa;
- biasimo inflitto per iscritto, in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa, per la quale è prevista una trattenuta di importo variabile a seconda della violazione accertata;
- sospensione, qualora il lavoratore violi le misure interne previste, ovvero violi le tutele della riservatezza del segnalante nonché siano messe in atto misure ritorsive, anche solo tentate o minacciate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una “non esecuzione degli ordini impartiti sia in forma scritta che verbale”. In tali casi la sospensione può essere dal lavoro e dalla retribuzione;

- licenziamento disciplinare, che può avvenire con preavviso o senza, rappresenta la sanzione più grave che trova applicazione qualora il lavoratore compia un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia del Datore di Lavoro nei confronti dello stesso" ovvero quando il comportamento del dipendente non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In caso, invece, di violazione da parte di personale dirigente, il Consiglio di Amministrazione può applicare:

- censura scritta;
- una sanzione pecuniaria adeguata rispetto alla violazione;
- sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione;
- nei casi più gravi, ricorrere al licenziamento disciplinare del dirigente medesimo con o senza preavviso, da prescrivere ai sensi delle disposizioni di legge.

### Sanzioni per gli Organi sociali

Nel caso di comportamento illecito e/o di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo della Società, l'OdV valuterà ogni eventuale informativa agli Organi o alle Autorità competenti, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge, predisponendo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Decreto che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

### Sanzioni per collaboratori, consulenti, fornitori, partner, controparti ed altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, fornitori, controparti ed altri soggetti terzi all'azienda in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico o più in generale rilevante di fini del D. Lgs. n. 231/2001 può essere causa di risoluzione del contratto. Tale circostanza è esplicitamente prevista nelle condizioni generali di contratto della Società ovvero in ciascun specifico contratto in cui CDG sia parte.

Resta ovviamente salvo e impregiudicato ogni diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

### Sanzioni per i membri dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dello stesso, ovvero uno qualsiasi tra componenti dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo della Società, informano immediatamente il Collegio dei Revisori ed il Consiglio di Amministrazione della Fondazione. Tali Organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, di norma, la revoca dell'incarico