

 <p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
	Rev.	Data
	00	15.10.2025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX. D. LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

Indice

1. DEFINIZIONI

2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

PARTE GENERALE

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

3.1 CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

3.2 FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO N. 231/2001 E SUCC. MODIFICHE

3.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

3.4 INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.5 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

3.6 LE SANZIONI

3.7 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

4. LA SOCIETÀ

5. LE FINALITÀ DEL MODELLO

6. MODELLO E CODICE ETICO

7. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI

8. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

9. REATI RILEVANTI PER SCATOLIFICIO DEL GARDA S.P.A.

10. DESTINATARI DEL MODELLO

11. ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1 FUNZIONE

11.2 REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

11.3 REQUISITI DI ELEGIBILITÀ

11.4 NOMINA, REVOCA, SOSTITUZIONE, DECADENZA E RECESSO

11.5 ATTIVITA' E POTERI

11.6 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ODV

11.7 WHISTLEBLOWING

12. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI

13. SISTEMA SANZIONATORIO

13.1 PRINCIPI GENERALI

 <p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
	Rev.	Data
	00	15.10.2025

- 13.2 MISURE DISCIPLINARI
- 13.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI
- 13.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI
- 13.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI
- 13.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE/SOCIETA' DI REVISIONE DEI CONTI
- 13.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 13.8 MISURE NEI CONFRONTI DELLE TERZE PARTI
- 14. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE

PARTE SPECIALE

PRINCIPI GENERALI DELLA PARTE SPECIALE

1. INTRODUZIONE

ALLEGATI

- Codice Etico
- Organigramma aziendale
- Procedura Whistleblowing
- Elenco reati presupposto 231

1. Definizioni

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Scatolificio del Garda s.p.a..
- **Codice Etico:** codice con principi di comportamento, impegni e responsabilità adottato dalla Società.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni.
- **Destinatari:** i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Condotta Commerciale adottato dalla Società.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro;

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 Marzo 2002, in ultimo aggiornamento giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **PA:** Pubblica Amministrazione.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Reati presupposto:** gli specifici reati individuati dal D.Lgs. n. 231/2001 da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nello stesso Decreto.
- **Società o Scatolificio del Garda S.p.A.:** Scatolificio del Garda S.p.A, con sede legale in Via Mantovana, n. 20 – 37010 Pastrengo (VR).
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, ecc., quali ad es. Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, disposizioni organizzative.

2. Struttura del documento

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001:

- l'indicazione — nelle parti rilevanti ai fini del Decreto — della normativa specificamente applicabile alla Società,
- la descrizione dei reati rilevanti per la Società,
- l'indicazione dei destinatari del Modello,
- i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza,
- la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello,
- l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale, strutturata per reati presupposto ai quali Scatolificio risulta potenzialmente esposta, ha ad oggetto:

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

- l'indicazione delle attività "sensibili" – intese come le attività considerate dalla Società a rischio potenziale di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte — ai sensi del Decreto,
- i principi generali di comportamento,
- gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti o le procedure operative aziendali che costituiscono gli Strumenti di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda.

3. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

3.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è "mista" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa unisce aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo.

In base al Decreto l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

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, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

La normativa non è, viceversa, 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, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) 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 c.p., un reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituisce 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.

3.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati — c.d. reati presupposto — indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di aggiornamento del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- ❖ reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- ❖ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- ❖ delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- ❖ 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);
- ❖ reati 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);
- ❖ reati di abusi di mercato (art. 25-sexies);
- ❖ altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);
- ❖ omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi 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);
- ❖ delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- ❖ altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2);
- ❖ 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);

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

- ❖ 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-*quinquesdecies*);
- ❖ 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-*duodecim*);
- ❖ responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n. 9/2013);
- ❖ reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146);
- ❖ adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024).

3.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs.n. 231/2001 sono richiesti ulteriori requisiti normativi che possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo **criterio oggettivo** richiesto è che il reato sia stato commesso da parte di un **soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato**. Sono tali:

- ❖ soggetti in "posizione apicale", che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad es., il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- ❖ soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

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

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato 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: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Il secondo criterio oggettivo richiesto è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (anche in via alternativa tra di loro). Secondo le best practice e la giurisprudenza che si è sviluppata:

- ❖ l'**"interesse"** sussiste 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;
- ❖ il **"vantaggio"** sussiste quando l'ente ha tratto — o avrebbe potuto trarre — dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione, i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato.

Pertanto, la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente (p.e. il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico).

Relativamente alla fattispecie dei **gruppi di impresa** il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario", tuttavia, nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, 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 n. 231/2001.

In ogni caso, 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: l'interesse 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 D.Lgs. 231/2001. La società capogruppo o altre società del gruppo possono, infatti, essere chiamate a rispondere ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 per il reato commesso nell'ambito delle altre società del gruppo purché nella sua consumazione "concorra", con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (apicale di diritto, ma anche di fatto), che agisce per conto della capogruppo o delle altre società del gruppo perseguitando l'interesse di queste ultime.

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

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 nell'ipotesi in cui un soggetto apicale o sottoposto della società controllata commetta un reato nell'ambito della controllante.

Si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001 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.

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo.

Il criterio dell'**“interesse o vantaggio”**, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25 *septies* (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25 *undecies* (reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Risulta quindi chiaro che l'inosservanza della normativa antinfortunistica rechi un vantaggio all'Ente.

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014, emessa nell'ambito del processo cd. "Thyssen", hanno chiarito che *“nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito antigiuridico”*. Viene chiarito che tale soluzione *“non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] È ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente”*.

In relazione ai reati colposi, si potrà dunque ravvisare un interesse o un vantaggio dell'ente quando la violazione della regola di comportamento che ha prodotto l'evento sia stata dettata da esigenze aziendali, prima tra tutte il risparmio di spesa.

Quanto ai **criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente**, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione della responsabilità per l'ente solo se lo stesso dimostra:

- ❖ che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie

 <p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
	Rev.	Data
	00	15.10.2025

- di quello verificatosi;
- ❖ che è stato nominato l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- ❖ che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

3.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- ❖ efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- ❖ effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- ❖ siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ❖ siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- ❖ 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 (flussi informativi) 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 preventivamente e tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, nel caso in cui:

- emergano significative violazioni delle prescrizioni,
- avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente
- muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano modificati o introdotti nuovi reati presupposto.

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

3.5 I reati commessi all'estero

Secondo le prescrizioni normative (art. 4 del Decreto), l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- ❖ sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- ❖ l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ❖ il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- ❖ lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

3.6 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- ❖ **Sanzione pecuniaria**: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente 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 id€ 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
- L'articolo 12 del D.lgs. n.231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.
- ❖ **Sanzioni interdittive**: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - ✓ l'ente 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.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono generalmente temporanee e colpiscono la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa dal fatto che l'Ente ha posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D.lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*
- ❖ **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. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendale, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente).
- ❖ **Pubblicazione della sentenza di condanna**: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva. Consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Sebbene applicate dal giudice penale, **tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo**.

Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del Decreto, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato. Ai sensi dell'art. 22 del Decreto, le sanzioni amministrative previste si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato. La prescrizione si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo; in quest'ultimo caso, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. Per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

Qualora il reato da cui dipende l'illecito amministrativo dell'ente si sia estinto per prescrizione, il pubblico ministero non potrà procedere con la contestazione dell'illecito amministrativo. La

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

prescrizione si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

3.7 Le vicende modificate dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di **trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda**.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

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 fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escusione 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. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

4. Scatolificio del Garda S.p.A.: la Società

Scatolificio del Garda s.p.a. ha per oggetto l'attività di fabbricazione e commercio di scatole di cartone e altri articoli destinati al contenimento, trasporto e conservazione di ogni genere e specie di beni inclusa tutta la lavorazione di cartotecnica, articoli in materiale plastico, nonché di materiale biodegradabile.

Il sistema di *governance* della Società è così articolato:

- ❖ Consiglio di Amministrazione, costituito da cinque (5) membri, di cui un Presidente e Amministratore Delegato e 4 consiglieri. La gestione di Scatolificio del Garda spetta esclusivamente all'Organo Amministrativo che compie tutte le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione dell'oggetto sociale, fermi i casi di autorizzazione nei casi previsti dalla legge o dallo Statuto;
- La rappresentanza della Società difronte a terzi anche in giudizio spetta al Presidente del CdA o, in caso di assenza, al vicepresidente ove nominato o agli amministratori in presenza di specifiche deleghe.
- ❖ Amministratore Delegato, cui sono assegnati specifici compiti formalizzati utili alla gestione delle attività societarie;
- ❖ Direttore Generale, cui sono affidati, previa procura notarile, specifici compitigestori e di controllo da svolgere nel rispetto delle norme statutarie;
- ❖ Collegio sindacale: organo di controllo costituito da cinque (5) membri, di cui uno nominato Presidente con il compito, in linea con le previsioni del Cidice Civile e della normativa vigente, di vigilare sull'amministrazione della società, verificare la conformità della gestione alle leggi e allo statuto, e controllare la regolarità della contabilità. Inoltre, il collegio sindacale deve esaminare il bilancio e relazionare all'assemblea dei soci;
- ❖ Società di Revisione contabile, volta a garantire che i bilanci siano redatti in conformità ai principi contabili e alle normative vigenti, e che rappresentino in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria della società.

5. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistenti.

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 costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà 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:

- ❖ fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del

 <p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
	Rev.	Data
	00	15.10.2025

- Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- ❖ diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
 - ❖ diffondere una cultura aziendale del controllo e all'insegna della gestione dei rischi;
 - ❖ attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento sulla modalità di formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
 - ❖ attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati.

6. Modello e Codice Etico

La Società ha adottato il Codice Etico, il cui fine ultimo consiste nella indicazione dei principi, delle responsabilità e degli impegni etici della Società nonché delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali su cui devono fondati i comportamenti delle risorse aziendali e i destinatari del Codice in generale.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica, alla legalità e alla trasparenza aziendale.

Per quanto sopra, il Codice Etico della Società si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

7. Metodologia di predisposizione del Modello di Scatolificio del Garda S.p.A.

Il Modello di Scatolificio del Garda S.p.A. è stato elaborato tenendo conto:

- ❖ del contesto interno ed esterno in cui opera la Società,
- ❖ della sua struttura organizzativa,
- ❖ della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Si tratta di un documento che sarà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto normativo applicabile.

La Società, per l'elaborazione del Modello ha seguito la seguente metodologia:

- ❖ analisi preliminare documentale del proprio contesto aziendale,
- ❖ identificazione preliminare delle aree aziendali sensibili al potenziale rischio di commissione dei reati presupposto,
- ❖ risk assessment interno mediante interviste ai responsabili delle aree aziendali al fine di approfondire i profili tecnico-operativi e conseguente valutazione dell'esposizione ai rischi reato,
- ❖ mappatura e gap analysis degli strumenti di controllo implementati,

 <p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
	Rev.	Data
	00	15.10.2025

- ❖ definizione di regole di comportamento generali e specifiche.

In linea con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida Confindustria nonché con i precedenti giurisprudenziali, la Società ha proceduto, nel dettaglio, a:

- ❖ identificare i processi o le attività aziendali sensibili, ossia quelle in cui potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto ex Decreto, mediante analisi documentale e interviste con i Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali;
- ❖ autovalutare i rischi (c.d. *risk self assessment*) di potenziale commissione di reati e il sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- ❖ identificare adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati 231;
- ❖ all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

La Società ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre 2025

Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

8. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, da parte del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre previa consultazione dell'OdV stesso quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo 231, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del modello.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dal Consiglio di Amministrazione in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

9. Reati rilevanti per Scatolificio del Garda S.p.A.

In considerazione delle attività svolte, la Società ha individuato come potenzialmente attinenti al proprio contesto i seguenti reati presupposto, indicando nella relativa parte speciale dedicata, per

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

ciascuna macro-categoria le singole fattispecie escluse appartenenti alla medesima macro-categoria:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- reati societari (art. 25-ter);
- i delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- i reati ambientali (art. 25- *undecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*)
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*)
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies*).

Rispetto al suddetto elenco, si precisa che in ottica preventiva e di miglioramento del Sistema di Controllo, indipendentemente dall'esito della valutazione qualitativa di esposizione ai rischi, la Società ha deciso di disciplinare in maniera dettagliata le regole di condotta generali – riportate nelle singole parti speciali - per ciascuna delle macro-categorie di reato elencate.

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per la Società, le attività della stessa denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili regole generali di condotta e protocolli specifici implementati per la prevenzione e la gestione dei rischi.

Le altre macro-categorie dei reati appartenenti al catalogo 231 e non citate non sono state ritenute potenzialmente attinenti al contesto di Scatolificio del Garda in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa. La Società ritiene, in ogni caso, che il rispetto dei principi e delle regole dettate dal Codice Etico costituisca, già di per sé, un controllo effettivo delle diverse fattispecie di rischio.

La Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

10. Destinatari del Modello

Il Modello di Scatolificio del Garda S.p.A. si applica:

- ❖ a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- ❖ ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ❖ a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo,

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

- interinali, ecc.;
- ❖ a coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa (a titolo esemplificativo i consulenti, i legali, etc.);
 - ❖ a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli Strumenti di attuazione del Modello.

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima

11. Organismo di Vigilanza

11.1 Funzione

La Società nomina, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza monocratico esterno, che risponda ai requisiti di autonomia, di indipendenza e competenza in materia di controllo dei rischi reato 231 connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa ed ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di sorvegliare costantemente:

- ❖ sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- ❖ sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- ❖ sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- ❖ sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione.

11.2 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- ✓ autonomia e indipendenza: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri (in caso di organo collegiale), costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo in ambito 231. L'OdV deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali.

L'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione

 <p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
	Rev.	Data
	00	15.10.2025

gerarchica elevata e risponde del suo operato soltanto al Consiglio di Amministrazione che mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionate 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.). Alla luce di quanto sopra, l'OdV non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'organismo. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che il/i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società, pertanto, il/i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- *essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società*
- *trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.*
- ✓ *professionalità*: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, 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, ecc;
- ✓ *continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza 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 comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione periodica di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza della Società è composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma monocratica da un membro esterno non appartenente al personale della Società.

11.3 Requisiti di eleggibilità

Al/ai membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente 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 Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («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:
 - ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - ✓ per un qualunque delitto non colposo;

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

- ❖ 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 Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
- ❖ l'avere svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte nei tre esercizi precedenti in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- ❖ la condizione di aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.lgs. n. 231/2001, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflazione in via definitiva della sanzione ed il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, comporta la revoca dell'incarico attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione. In tale ultimo caso, il Consiglio di Amministrazione provvederà altresì alla sostituzione del membro dell'Organismo che è stato revocato.

11.4 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica per un massimo di 3 anni, in conformità alle decisioni del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. I membri dell'OdV possono essere eletti per un massimo di tre mandati.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione per uno dei seguenti motivi:

- 1) la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- 2) l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- 3) la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- 4) la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- 5) l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare al Consiglio di Amministrazione la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

L'Organismo di Vigilanza monocratico o ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso. In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

11.5 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno tre volte l'anno ed ogni qualvolta ne abbia chiesto la convocazione il management della società, giustificando l'opportunità della convocazione.

Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso — senza necessità di alcun consenso preventivo — presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con il Consiglio di Amministrazione per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello. L'OdV può inoltre avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, presentato al Consiglio di Amministrazione, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettiva attuazione del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza, per lo svolgimento dei compiti affidati, determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- ❖ svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- ❖ accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- ❖ chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio

 <p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
	Rev.	Data
	00	15.10.2025

Sindacale;

- ❖ chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, come sopra individuati;
- ❖ verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- ❖ proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui ai successivi paragrafi;
- ❖ nel caso di segnalazioni relative a violazioni del Modello o alla commissione di reati di cui al Decreto, svolgere adeguate verifiche.
- ❖ verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'organo direttivo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- ❖ definire, in accordo con la funzione aziendale competente, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- ❖ redigere, con cadenza minima annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, e ove necessario agli altri organi di controllo, sulle attività espletate e sui relativi esiti;
- ❖ nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione;
- ❖ coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società;
- ❖ verificare periodicamente l'efficace svolgimento della Formazione in merito al Modello.

11.6 Flussi informativi da e verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione, con due diverse modalità:

- ❖ su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- ❖ su base annuale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti informazioni:
 - a. sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
 - b. eventuali discrepanze tra gli Strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
 - c. eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto, nonché in merito alla eventuale commissione di reati;
 - d. segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
 - e. procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
 - f. valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
 - g. eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
 - h. rendiconto delle spese sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti.

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV segnala al Collegio Sindacale:

- ❖ ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- ❖ riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello.

Tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata: odv@sdgspa.it.

oppure indirizzate tramite posta ordinaria a:

Organismo di Vigilanza Via Mantovana n°20 - 37010 Pastrengo (VR)

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite i già citati canali di posta elettronica e di posta ordinaria:

- ❖ le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento;
- ❖ le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le ulteriori tipologie di informazioni che i Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, oltre alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV, sono stabilite, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, dall'OdV stesso.

L'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV in genere sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

 <p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
	Rev.	Data
	00	15.10.2025

11.7 Whistleblowing

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 ha recepito nel nostro paese la Direttiva (UE) 2019/1937 introducendo la nuova disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

In tale contesto normativo, Scatolificio del Garda ha adottato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni e una procedura/policy per le segnalazioni di illeciti (in allegato) che costituisce parte integrante del Modello 231, finalizzata ad identificare il perimetro soggettivo e oggettivo nonché ruoli e responsabilità, profili operativi di gestione delle segnalazioni e tutele riconosciute ai segnalanti in linea con le previsioni normative.

I principali profili di tale procedura, cui si rinvia per il dettaglio al relativo allegato, sono i seguenti:

- ❖ per "violazioni" deve intendersi: dato il campo di applicazione oggettivo della normativa e la definizione prevista dalla normativa nonché il settore in cui opera la Società, devono intendersi nella presente procedura esclusivamente quelle di seguito selezionate:
 - Abuso di potere
 - Corruzione
 - Frode
 - Maltrattamenti
 - Molestie
 - Razzismo
 - Violenza
 - Violazioni al Codice Etico
 - Violazioni al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231
 - Altro.
- ❖ le Segnalazioni delle Violazioni possono avere ad oggetto:
 - informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
 - informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
 - elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Non sono invece ricomprese nell'ambito del sistema Whistleblowing tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili né violazioni che riguardano questioni personali attinenti al proprio rapporto lavorativo, gestite dalla Società mediante appositi canali di segnalazione.

- ❖ le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:
 - in forma scritta, con modalità informatiche, tramite la piattaforma CP Keeper accessibile dal sito della Società www.sdgspa.it

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

- in forma scritta, attraverso ordinaria o corriere espresso, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza all'indirizzo via Mantovana n.20 – 37010 Pastrengo (VR), mediante 3 buste chiuse: la prima busta contenente i dati identificativi del segnalante (es. nome, qualifica eventuale documento di riconoscimento ecc.); la seconda contiene il contenuto della segnalazione (ossia la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione con gli allegati pertinenti); la terza, contenente le prime due buste, anch'essa chiusa con la dicitura "riservata e personale-segnalazione whistleblowing", all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza Via Mantovana n°20 - 37010 Pastrengo (VR), con la dicitura "riservata e personale";
 - in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza da inoltrare tramite la piattaforma CP Keeper accessibile dal sito della Società, fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di apposito verbale di trascrizione. In caso di redazione del verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione;
 - su sua richiesta, la Persona segnalante è sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.
- ❖ La Società consente al Segnalante di presentare la Segnalazione in forma anonima, purché circostanziate e dotate di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare;
 - ❖ È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza, con l'apporto di altri professionisti:

- verifica l'adeguatezza e conformità del sistema Whistleblowing rispetto al dettato normativo del D.Lgs. 24/2023;
- verifica periodicamente il corretto funzionamento del sistema Whistleblowing, anche tramite eventuali messaggi di prova.

12. Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi, devono essere disciplinate mediante la sottoscrizione di apposto 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, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;

 <p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
	Rev.	Data
	00	15.10.2025

- ❖ l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Scatolificio del Garda di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

13. Sistema sanzionatorio per le violazioni del codice etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231

13.1 Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello e degli strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ❖ la violazione, anche con condotte omissione e in eventuale concorso con altri, del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- ❖ la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- ❖ l'agevolazione, mediante condotta omissione, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- ❖ la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- ❖ l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- ❖ l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- ❖ la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

13.2 Misure disciplinari

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali tutti i Destinatari dello stesso sono tenuti ad attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto,

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (*full time* o *part time*), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

13.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Nel caso in cui il comportamento censurabile integri gli estremi di un reato rilevante ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 si precisa che l'applicazione delle sanzioni avverrà a prescindere dallo svolgimento e dall'esito di un parallelo procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria.

Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, al personale dipendente si applicano, a titolo esemplificativo:

- ❖ per la violazione, anche con condotte omissioni ed in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello, la sanzione del richiamo verbale o scritto; in caso di recidiva per le mancanze sanzionate con il richiamo verbale o scritto o in caso di danno arrecato alla Società a seguito di violazione delle procedure interne, ovvero di violazioni di particolare gravità, si applicherà la sanzione pecuniaria;
- ❖ per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissioni, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria ovvero nei casi in cui la violazione sia di particolare gravità si applicherà la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico svolto e/o della retribuzione;
- ❖ per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e/o dalla retribuzione;
- ❖ per la violazione del Modello che possa determinare o determini l'applicazione a carico della Società delle sanzioni di cui al Decreto, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e/o dalla retribuzione o nei casi di particolare gravità il provvedimento di licenziamento.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

 <p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
	Rev.	Data
	00	15.10.2025

13.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

13.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e agli organi di controllo Collegio Sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca dalla carica.

13.6 Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

13.7 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'Organismo informeranno immediatamente il Consiglio di Amministrazione: tale Organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

13.8 Misure nei confronti delle terze parti

L'adozione - da parte di partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con i principi ed i protocolli indicati nel presente Modello sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico della Società sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte di Scatolificio del Garda.

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

14. Comunicazione e formazione del personale aziendale

Al fine di garantire una diffusione capillare e un'effettiva conoscenza del presente Modello e del Codice Etico, la Società ha l'onere di svolgere un'accurata attività di comunicazione e formazione verso tutti i destinatari, in modo da sensibilizzare la platea aziendale interna ed esterna riguardo le prescrizioni a cui devono necessariamente attenersi e le possibili conseguenze che possono scaturire al verificarsi di comportamenti illeciti.

L'attività di formazione dovrà essere attuata già nei confronti dei neoassunti mediante la consegna, e sottoscrizione per presa visione, di un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto, ecc.), al fine di assicurare loro le primarie conoscenze considerate essenziali per operare all'interno della Società.

I contenuti ed i principi presenti nella Parte Generale del Modello ed il Codice Etico sono comunicati altresì ai terzi, i quali si trovino ad operare — anche occasionalmente — per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

La comunicazione verso l'esterno è curata attraverso i mezzi ritenuti più opportuni da Scatolificio del Garda (ad es. bacheca aziendale, sito internet aziendale, ecc.) nonché mediante la previsione di apposite clausole contrattuali 231 dedicate.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente al Consiglio di Amministrazione che, coordinandosi con la Funzione competente e con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari interni alla Società.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello delle singole fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

PARTE SPECIALE

Principi generali della Parte Speciale

In conformità all'art. 6 del Decreto, il sistema dei controlli interni deve prevedere, in relazione ai reati da prevenire:

- i) specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società;
- ii) l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Le procedure sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il quale verifica che siano idonee al rispetto dei principi contenuti nel Modello.

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, al Codice Etico, ai valori e alle politiche di Scatolificio del Garda e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della Società;
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- a) separazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- b) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- c) adeguato livello di formalizzazione.

Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

 SDG <small>dal 1960</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG Scatolificio del Garda S.p.A. PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15.10.2025

Ai titolari di una funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, viene conferita una “procura generale funzionale” di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “delega”.

1. Introduzione

Ai sensi di quanto disposto dall’art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto⁷, la Società, attraverso un processo di mappatura delle attività e di valutazione dei rischi e dei controlli esistenti nell’ambito del contesto aziendale (*risk self assessment*), ha identificato le attività sensibili (suddivise per tipologia di reato ed elencate nei paragrafi successivi), nell’ambito delle quali possano essere potenzialmente commessi reati tra quelli previsti dal Decreto.

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, la Società ha conseguentemente formulato dei principi/regole generali di comportamento, dei protocolli generali di prevenzione, applicabili indistintamente a tutte le attività sensibili, e dei protocolli specifici di prevenzione, per ciascuna delle attività a rischio identificate.