

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n° 231

PARTE GENERALE

Documento adottato ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Approvato dall'Amministratore Unico
in data 13/04/2026

Versione: REV.1

Data di entrata in vigore: 13/04/2026

SOMMARIO

DEFINIZIONI	3
1. Quadro Normativo	5
1.1. Descrizione della Società	5
1.2. Finalità del Modello	6
1.3. Destinatari del Modello	8
1.4. Il processo di predisposizione del Modello	8
1.5. Composizione del Modello	8
1.6. La struttura del Modello	9
1.7. Sistema di controllo interno	10
1.8. Approvazione del Modello	11
1.9. La Diffusione del Modello	11
1.10. Informazione	12
1.11. Formazione	14
2. Organismo di Vigilanza	14
3. Sistema di Segnalazione	16
4. Sistema disciplinare	17
5. Coordinamento del Modello 231 con i sistemi di gestione certificati	21
6. I reati presupposto	22
7. Apparato sanzionatorio	24
8. Premessa alla mappatura dei reati presupposto	26
9. Tabella di mappatura dei reati presupposto	27

DEFINIZIONI

Aree a Rischio

Ambiti e attività aziendali della Società nell'ambito dei quali sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Codice Etico

Documento che definisce l'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole di condotta cui devono attenersi tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, in nome o per conto della Società.

Consulenti

Soggetti esterni che prestano attività professionali o di consulenza in favore della Società, sulla base di incarichi o contratti specifici.

Decreto (D.Lgs. 231/2001)

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni, recante la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Destinatari

Tutti i soggetti cui si applicano le disposizioni del Modello 231, inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli Organi Sociali, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i Partner commerciali e l'Organismo di Vigilanza.

Dipendenti

Lavoratori subordinati della Società, inclusi dirigenti, quadri, impiegati e operai, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

Fornitori

Soggetti, persone fisiche o giuridiche, che forniscono beni, servizi o prestazioni alla Società sulla base di rapporti contrattuali.

Linee Guida

Le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria, in particolare Confindustria, per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Modello 231 (o Modello)

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, comprensivo della Parte Generale, della Parte Speciale e dei relativi allegati.

Pubblica Amministrazione

Le amministrazioni dello Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici economici, nonché ogni altro soggetto qualificabile come pubblico ai sensi della normativa vigente.

Organi Sociali

Gli organi della Società previsti dalla legge e dallo statuto, quali l'Assemblea dei Soci, l'Organo Amministrativo (Amministratore Unico o Consiglio di Amministrazione) e il Collegio Sindacale.

Organismo di Vigilanza (OdV)

L'organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficace attuazione e sull'osservanza del Modello 231, nonché di proporre l'aggiornamento.

Società

Castaldo High Tech S.p.A.

Norme di riferimento

Il D.Lgs. 231/2001, le relative disposizioni attuative, le successive modifiche e integrazioni, nonché le ulteriori normative richiamate nel Modello

1. IL QUADRO NORMATIVO

Il presente documento è redatto in conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il "Decreto 231"), ed è volto a illustrare il quadro normativo di riferimento nonché l'analisi della realtà organizzativa e operativa di **Castaldo High Tech S.p.A.** (di seguito anche la "Società" o "Castaldo High Tech").

Il Decreto 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa degli enti per taluni illeciti dipendenti da reato commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti apicali ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi.

In particolare, il Decreto individua un catalogo di fattispecie di reato (c.d. "reati presupposto") la cui commissione, da parte dei soggetti qualificati indicati agli artt. 5 e ss. del Decreto, può determinare, oltre alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato, anche la responsabilità amministrativa dell'ente, qualora risulti che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ovvero dall'inadeguatezza o inefficace attuazione di presidi organizzativi e di controllo idonei a prevenirlo. Tale responsabilità comporta l'applicazione di sanzioni di natura pecuniaria e/o interdittiva, secondo quanto previsto dal Decreto.

Il sistema delineato dal Decreto prevede, tuttavia, una causa di esonero dalla responsabilità dell'ente, qualora quest'ultimo dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, anteriormente alla commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, nonché di aver affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli stessi e di curarne l'aggiornamento.

In tale contesto, **Castaldo High Tech S.p.A.**, nell'ottica di una gestione improntata ai principi di legalità, correttezza, trasparenza e responsabilità sociale, ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito il "Modello 231"), quale strumento idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti nonché dei soggetti terzi che operano in nome e/o per conto della Società in virtù di rapporti contrattuali.

Nella predisposizione del presente Modello, in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, la Società ha tenuto conto, oltre che delle prescrizioni normative contenute nel Decreto, anche delle indicazioni e dei criteri elaborati dalle Linee Guida emanate da Confindustria e dalle altre associazioni di categoria riconosciute, procedendo al loro adattamento alle specifiche caratteristiche organizzative, dimensionali e operative di **Castaldo High Tech S.p.A.**.

1.1. Descrizione della Società

La Castaldo High Tech S.p.A. è una società per azioni costituita in data 28 maggio 2003, con sede in Giugliano in Campania (NA), Località Ponte Riccio Zona ASI snc, - 80014, iscritta al Registro delle Imprese di Napoli dal 17 luglio 2003 con REA NA-697808. La Società adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale. La gestione è affidata a un Amministratore Unico, cui spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, mentre le funzioni di vigilanza e controllo contabile sono esercitate dal Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati in conformità alle disposizioni di legge.

Castaldo High Tech S.p.A., opera prevalentemente nel settore della gestione e del trattamento dei rifiuti organici, nonché nella produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili e nella produzione di compost destinato all'utilizzo agricolo. L'attività principale della Società consiste nel trattamento dei rifiuti provenienti in larga parte dalla raccolta differenziata urbana e dai fanghi derivanti da impianti di depurazione, conferiti da Comuni e da intermediari autorizzati, pubblici e privati. Tale attività rappresenta il principale ambito operativo e la principale fonte di ricavo della Società.

La Società gestisce un complesso impiantistico autorizzato ai sensi della normativa ambientale, operando sulla base di Autorizzazione Integrata Ambientale (A.I.A.) rilasciata dalla Regione Campania con Decreto n. 169 del 23 dicembre 2016 e successive modifiche e integrazioni. Nell'ambito di tale autorizzazione, Castaldo High Tech S.p.A. gestisce due linee produttive, una a trattamento anaerobico e una a trattamento aerobico, entrambe finalizzate alla valorizzazione della frazione organica dei rifiuti mediante processi di degradazione biologica controllata.

Accanto all'attività principale, Castaldo High Tech S.p.A. svolge anche attività accessorie di natura industriale. In particolare, la Società è consorziata con il Consorzio Energos e, in qualità di consorziata esecutrice, ha assunto in subappalto dalla Valdisangro S.c.a.r.l. l'esecuzione di lavori per la posa in opera di impalcati metallici, nell'ambito di rapporti contrattuali formalizzati che generano ricavi di natura residuale rispetto *al core business* aziendale.

Nello svolgimento delle proprie attività, la Società ha adottato un sistema di gestione integrato, conforme agli standard internazionali UNI EN ISO 9001 (qualità), UNI EN ISO 14001 (gestione ambientale), UNI ISO 45001 (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) e UNI ISO 37001 (prevenzione della corruzione).

Castaldo High Tech S.p.A. è inoltre registrata EMAS, a conferma dell'impegno volontario al miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali e alla trasparenza nei confronti degli stakeholder.

La Società risulta altresì iscritta nella White List della Prefettura di Napoli, quale operatore economico non soggetto a tentativi di infiltrazione mafiosa, ed è titolare di Rating di Legalità con attribuzione di tre stelle, rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, quale riconoscimento del rispetto di elevati standard di legalità, trasparenza e correttezza nei rapporti economici e istituzionali.

Nel complesso, Castaldo High Tech S.p.A. opera nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro, societaria e amministrativa, adottando un assetto organizzativo e procedurale coerente con la complessità delle attività svolte e con i principi di legalità, trasparenza e correttezza che costituiscono il fondamento del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

1.2. Finalità del Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato adottato dalla Castaldo High Tech S.p.A. con la finalità di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività sensibili, la definizione di specifici presidi di controllo e l'introduzione di regole comportamentali e procedurali idonee a ridurre il rischio di condotte illecite.

L'adozione del Modello, rappresenta una scelta consapevole della Società finalizzata a rafforzare il sistema di corporate governance e di controllo interno, nonché a tutelare la propria reputazione, il valore aziendale, le aspettative degli azionisti e l'integrità professionale dei propri dipendenti e collaboratori.

Il Modello si pone quale strumento centrale del sistema di controllo interno della Società e si inserisce in un più ampio quadro di governo responsabile dell'impresa, volto a garantire la correttezza dei processi decisionali e operativi, la tracciabilità delle attività rilevanti, la separazione delle funzioni e l'attribuzione chiara di responsabilità e poteri.

In particolare, il Modello è finalizzato a:

- diffondere, a tutti i livelli aziendali, una cultura della legalità, dell'etica e della prevenzione, promuovendo comportamenti conformi alle disposizioni normative, ai principi del Codice Etico e alle procedure interne;
- assicurare che l'attività della Società si svolga nel rispetto della normativa vigente, con specifico riferimento ai settori a maggiore esposizione al rischio, quali i rapporti con la Pubblica Amministrazione, la gestione ambientale, la salute e sicurezza sul lavoro, la gestione dei flussi finanziari e i rapporti con fornitori e partner;
- rafforzare l'efficacia dei presidi organizzativi e di controllo già esistenti, anche attraverso il coordinamento con i sistemi di gestione certificati adottati dalla Società, contribuendo a una gestione integrata e coerente dei rischi;
- rendere possibile l'individuazione tempestiva di eventuali anomalie o violazioni, favorendo l'attivazione di adeguate misure correttive e disciplinari.

Il Modello costituisce pertanto uno strumento dinamico, soggetto a periodico aggiornamento e adeguamento, in funzione dell'evoluzione normativa, dell'assetto organizzativo e delle attività svolte dalla Società.

1.3. Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello si applicano a tutti i soggetti che operano in nome, per conto o nell'interesse della Castaldo High Tech S.p.A., indipendentemente dalla natura e dalla tipologia del rapporto intrattenuto con la Società.

In particolare, il Modello è rivolto:

- agli organi sociali e ai componenti degli organi di amministrazione e controllo;
- ai dipendenti della Società, a qualsiasi livello e con qualsiasi qualifica;
- ai collaboratori, consulenti, professionisti, fornitori, partner commerciali e controparti contrattuali che operano per conto della Società o che intrattengono con la stessa, rapporti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere il contenuto del Modello, a conformare il proprio comportamento ai principi e alle regole in esso contenuti e a contribuire, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, alla sua corretta attuazione. La Società assicura un'adeguata attività di informazione, comunicazione e formazione sul Modello, commisurata al ruolo e alle responsabilità dei singoli destinatari. Il rispetto delle disposizioni del Modello costituisce parte integrante degli obblighi contrattuali e di servizio dei destinatari. Eventuali violazioni delle regole e dei principi in esso contenuti possono comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali, ferme restando le ulteriori conseguenze previste dalla legge.

1.4. Il processo di predisposizione del Modello

La Castaldo High Tech S.p.A. garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo una metodologia coerente con le Linee Guida di Confindustria e con le *best practice* di riferimento in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, la Società ha proceduto all'individuazione e alla periodica verifica delle attività esposte al rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. *risk assessment*), intese come quegli ambiti organizzativi, processi o attività aziendali nell'ambito dei quali potrebbe astrattamente realizzarsi la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto. Tale attività è stata svolta attraverso l'analisi del contesto aziendale, l'esame dell'assetto organizzativo e operativo della Società, l'aggiornamento normativo e la valorizzazione delle esperienze maturate nell'ambito dell'operatività aziendale.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nell'ambito del processo di *risk assessment* sono state individuate le famiglie di reato presupposto ritenute rilevanti per la Società. A seguito dell'identificazione delle aree a rischio e delle categorie di reato applicabili, per ciascuna area sono state individuate le attività sensibili, ossia quelle attività al cui svolgimento è potenzialmente connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Con riferimento a tali attività, sono state inoltre analizzate, in via astratta ed esemplificativa, le possibili modalità di realizzazione delle condotte illecite.

L'esito di tale attività è stato formalizzato in un apposito documento di mappatura, nel quale sono rappresentate le aree aziendali a rischio e strumentali, con indicazione delle relative attività sensibili e delle famiglie di reato potenzialmente configurabili (di seguito, la "Mappa delle aree a rischio"). Le possibili modalità di commissione dei reati presupposto sono riportate, a fini descrittivi, nelle singole Parti Speciali del Modello.

Partendo dalle aree a rischio individuate, la Società ha quindi proceduto alla rilevazione e all'analisi del sistema dei controlli preventivi esistenti (*as is analysis*), al fine di valutarne l'adeguatezza e l'idoneità a prevenire i rischi di commissione dei reati. Tale analisi ha riguardato, tra l'altro, il sistema organizzativo, il sistema delle deleghe e delle autorizzazioni, i meccanismi di controllo di gestione, i sistemi di monitoraggio e controllo della documentazione, nonché le procedure operative e i presidi di tracciabilità delle attività e dei flussi decisionali e finanziari. Le verifiche sul sistema dei controlli preventivi hanno altresì tenuto conto delle

attività svolte da soggetti terzi sulla base di contratti di servizi, valutando in particolare la formalizzazione delle prestazioni affidate, la presenza di specifiche clausole contrattuali, nonché l'esistenza di adeguati presidi di controllo sull'attività concretamente svolta dalle società incaricate.

La Società cura infine la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali previste dal Modello e ne verifica la concreta efficacia e operatività, anche attraverso un'attività continuativa di monitoraggio volta ad accertare l'effettiva osservanza delle disposizioni del Modello e l'adeguatezza dei presidi di controllo adottati, in un'ottica di miglioramento continuo e di aggiornamento in funzione dell'evoluzione normativa, organizzativa e operativa.

1.5. Composizione del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Castaldo High Tech S.p.A. si fonda su un'architettura articolata e integrata, finalizzata a garantire l'effettiva prevenzione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a promuovere comportamenti conformi ai principi di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali.

Il Modello si basa innanzitutto su un sistema normativo interno, che costituisce il riferimento essenziale per l'orientamento dei comportamenti dei destinatari. Tale sistema comprende il Codice Etico e di Comportamento, che enuncia i principi ispiratori, i valori e le regole di condotta cui devono attenersi, nello svolgimento delle rispettive funzioni, tutti coloro che operano in nome, per conto o nell'interesse della Società, nonché il Regolamento Aziendale, che disciplina le principali norme comportamentali e organizzative da osservare nello svolgimento delle attività lavorative. Sebbene formalmente distinti dal corpus documentale del Modello, il Codice Etico e il Regolamento Aziendale sono da intendersi a tutti gli effetti parte integrante del Modello e strumenti essenziali per la sua attuazione.

Il Modello si compone inoltre di un insieme di regole procedurali interne, approvate dall'organo amministrativo o da soggetti a ciò delegati, volte a disciplinare le modalità operative nei processi e nelle aree a rischio. Tali procedure definiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, individuano i controlli da effettuare e assicurano che i presidi previsti dal Modello siano concretamente applicati, anche nei rapporti con soggetti terzi quali fornitori, consulenti e partner che operano in ambiti sensibili.

A supporto del Modello, la Società ha adottato un sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari, finalizzati a garantire la tracciabilità, la correttezza e la coerenza delle operazioni rilevanti. Il sistema di controllo di gestione si articola, in particolare, nelle fasi di predisposizione del budget annuale, nella pianificazione delle attività operative, nell'analisi periodica dei risultati e nella predisposizione delle previsioni, consentendo un monitoraggio costante dell'andamento aziendale e delle aree a rischio.

Il Modello si fonda altresì su una struttura organizzativa coerente con le attività svolte dalla Società, idonea ad assicurare la corretta attribuzione di ruoli, responsabilità e poteri, nonché un'adeguata segregazione delle funzioni, compatibilmente con le dimensioni e le caratteristiche dell'organizzazione aziendale. Tale assetto è formalizzato attraverso un Organigramma aziendale, che descrive il modello organizzativo e le linee di dipendenza gerarchica e funzionale.

Elemento essenziale dell'architettura del Modello è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché sulla sua coerenza con gli obiettivi di prevenzione dei reati. All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti adeguati poteri di

autonomia, indipendenza e iniziativa, nonché le risorse necessarie, anche di natura finanziaria, per lo svolgimento efficace delle proprie funzioni.

Il Modello prevede inoltre l'adozione di un sistema disciplinare e sanzionatorio idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico, del Regolamento Aziendale e delle procedure aziendali, assicurando l'effettività delle regole poste a presidio dei rischi di reato.

Infine, la Società assicura l'attuazione di un piano di formazione e informazione rivolto a tutto il personale e, in particolare, ai soggetti che ricoprono posizioni apicali o dotate di specifiche deleghe e responsabilità, nonché ai soggetti terzi rilevanti, al fine di garantire una diffusa conoscenza del Modello e delle regole di comportamento in esso contenute.

Nel loro complesso, tali componenti concorrono a definire un sistema strutturato e coerente di prevenzione dei rischi, pienamente integrato nell'assetto di governance e di controllo interno della Castaldo High Tech S.p.A.

1.6. La struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Castaldo High Tech S.p.A. si articola in una Parte Generale e in una Parte Speciale, tra loro strettamente coordinate e funzionali al perseguimento delle finalità di prevenzione dei reati previste dal D.Lgs. 231/2001.

La Parte Generale illustra i principi fondamentali del Modello e ne descrive l'architettura complessiva, delineando il sistema di governance e di controllo interno adottato dalla Società. In tale sezione sono, in particolare, disciplinati il ruolo, i compiti e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema di formazione e informazione dei destinatari del Modello, le modalità di diffusione e comunicazione delle sue prescrizioni all'interno e all'esterno della Società, nonché il sistema disciplinare e sanzionatorio e le misure previste in caso di violazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali.

La Parte Speciale è dedicata all'analisi delle aree di attività a rischio di commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. Per ciascuna categoria di reato, la Parte Speciale individua le aree e i processi aziendali interessati, le attività sensibili nel cui ambito potrebbe astrattamente realizzarsi la commissione dei reati o di condotte strumentali agli stessi, nonché le possibili modalità di realizzazione delle condotte illecite.

All'interno di ciascuna area a rischio sono altresì definiti i principi di comportamento e di controllo preventivo, nonché i presidi organizzativi e procedurali adottati dalla Società nell'ambito del proprio sistema di controllo e gestione del rischio, al fine di prevenire la commissione dei reati e di assicurare la tracciabilità e la correttezza delle attività svolte.

Alcuni allegati, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ne completano il contenuto e ne rafforzano la funzione preventiva. Tra questi rivestono particolare rilievo il Codice Etico e di Comportamento della Castaldo High Tech S.p.A., che definisce i principi etici e le regole di condotta cui devono attenersi tutti i destinatari del Modello, nonché la procedura di whistleblowing, adottata in conformità alla normativa vigente, quale strumento volto a favorire l'emersione e la gestione di segnalazioni relative a violazioni del Modello, del Codice Etico e delle disposizioni normative applicabili, garantendo adeguate tutele al segnalante.

Nel loro complesso, la Parte Generale e la Parte Speciale costituiscono un sistema organico e coerente, volto a garantire l'effettività del Modello e la sua integrazione nel più ampio assetto organizzativo, amministrativo e di controllo interno della Castaldo High Tech S.p.A.

1.7. Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno della Castaldo High Tech S.p.A. è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure, delle strutture organizzative e dei presidi di controllo adottati dalla Società al fine di garantire una gestione dell'attività aziendale improntata a criteri di legalità, correttezza, trasparenza ed efficienza, nonché di prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tale sistema è progettato in modo da assicurare la chiara attribuzione di ruoli, responsabilità e poteri, la separazione delle funzioni incompatibili, la tracciabilità delle decisioni e delle operazioni rilevanti, nonché l'adeguata documentazione delle attività svolte, in coerenza con la struttura organizzativa e con la complessità delle attività esercitate dalla Società.

Il sistema di controllo interno si fonda su un articolato assetto di presidi organizzativi e procedurali, che comprende, tra l'altro, il sistema delle deleghe e delle procure, i meccanismi di autorizzazione e approvazione delle operazioni, le procedure operative e gestionali, nonché i controlli di natura amministrativa, contabile e finanziaria volti a garantire la correttezza, la completezza e la veridicità delle informazioni aziendali. Nell'ambito di tale assetto, la Società ha adottato un sistema di gestione integrato, conforme agli standard internazionali UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001 e UNI ISO 37001, nonché un sistema di gestione ambientale registrato EMAS, che contribuiscono a rafforzare i presidi di controllo nei rispettivi ambiti di riferimento. In particolare, tali sistemi prevedono processi strutturati di pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento continuo, nonché specifici meccanismi di controllo, audit interni e gestione delle non conformità, pienamente coerenti con le finalità di prevenzione perseguite dal Modello.

Il sistema di controllo interno tiene altresì conto dei requisiti di integrità e affidabilità richiesti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i soggetti terzi, anche in considerazione dell'iscrizione della Società nella White List della Prefettura di Napoli e del conseguimento del Rating di Legalità con attribuzione di tre stelle, che attestano l'adozione di elevati standard di legalità, trasparenza e correttezza nei rapporti economici e istituzionali. Il sistema di controllo interno è oggetto di verifica e aggiornamento continuo, anche in funzione dell'evoluzione normativa, dell'organizzazione aziendale e delle attività svolte, nonché delle risultanze dell'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza. In tale contesto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Castaldo High Tech costituisce parte integrante e qualificante del sistema di controllo interno della Società, concorrendo a garantirne l'efficacia complessiva e la capacità di prevenzione dei rischi di reato.

1.8. Approvazione del Modello e successive modifiche e integrazioni

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è adottato e approvato dall'Amministratore Unico della Castaldo High Tech S.p.A., in conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo n. 231/2001, quale organo titolare dei poteri di gestione e di indirizzo della Società. All'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di verificarne l'adeguatezza rispetto all'assetto organizzativo e operativo della Società. L'Organismo di Vigilanza provvede inoltre a segnalare e sollecitare eventuali esigenze di aggiornamento o modifica del Modello, al fine di assicurarne il costante allineamento ai mutamenti normativi, all'evoluzione dell'attività aziendale e alle eventuali criticità emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza. Qualora si rendano

necessarie, per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, modifiche o integrazioni di carattere sostanziale al Modello, le stesse sono rimesse all'approvazione dell'Amministratore Unico. Resta ferma la facoltà dell'Amministratore Unico di adottare aggiornamenti di natura formale o non sostanziale, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, laddove tali interventi non incidano sui principi e sulla struttura essenziale del Modello.

1.9. Diffusione del Modello

La Castaldo High Tech, assicura un'adeguata e capillare diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo presso tutti i soggetti destinatari, al fine di garantirne la piena conoscenza, comprensione e concreta applicazione nello svolgimento delle attività aziendali.

Il Modello è portato a conoscenza dei componenti degli organi sociali, dei dipendenti e di tutti coloro che operano in nome, per conto o nell'interesse della Società, attraverso idonee modalità di comunicazione, commisurate al ruolo, alle responsabilità e al livello di esposizione al rischio dei singoli destinatari. In particolare, la Società assicura che il contenuto del Modello, del Codice Etico e delle principali procedure aziendali sia reso accessibile e consultabile, anche mediante strumenti informatici o documentali, e che ciascun destinatario sia informato circa l'obbligo di conformare il proprio comportamento alle regole e ai principi in essi contenuti.

La diffusione del Modello è accompagnata da specifiche attività di informazione e formazione, rivolte in particolare ai soggetti che ricoprono posizioni apicali, ai titolari di deleghe o procure, nonché al personale coinvolto nelle aree e nei processi a rischio. Tali attività sono finalizzate a illustrare i contenuti del Modello, i reati presupposto rilevanti, i comportamenti da adottare e quelli vietati, nonché i presidi di controllo e le procedure operative applicabili.

Nei rapporti con consulenti, fornitori, partner commerciali e altri soggetti terzi, la Società promuove la conoscenza dei principi del Modello e del Codice Etico, prevedendo, ove ritenuto opportuno, specifiche clausole contrattuali volte a richiamare l'impegno al rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza e a disciplinare le conseguenze in caso di violazione.

La Società assicura inoltre l'aggiornamento della diffusione del Modello in occasione di eventuali modifiche o integrazioni dello stesso, garantendo che le versioni aggiornate siano tempestivamente comunicate ai destinatari con modalità idonee ad assicurarne la conoscenza.

La diffusione del Modello costituisce parte integrante del sistema di prevenzione adottato dalla Società e rappresenta uno strumento essenziale per favorire l'effettiva attuazione delle regole e dei presidi di controllo previsti, in coerenza con i principi di legalità, trasparenza e responsabilità che ispirano l'azione della Castaldo High Tech S.p.A.

1.10. Informazione

La Società assicura un'adeguata e costante informazione sul contenuto del Modello, del sistema normativo interno e dei relativi aggiornamenti a tutti i Destinatari, che sono tenuti a conoscerne i contenuti, ad osservarli e a contribuire alla loro corretta attuazione.

In funzione delle diverse categorie di Destinatari, l'organo amministrativo provvede alla comunicazione del Modello attraverso modalità differenziate, comunque idonee a garantirne l'effettiva conoscenza:

- Soggetti esterni (fornitori, consulenti, agenti, procacciatori, partner commerciali): mediante la pubblicazione sul sito internet istituzionale della Società del Modello (almeno nella Parte Generale) e del Codice Etico e di Comportamento, nonché attraverso il richiamo degli stessi nei contratti e nelle lettere di incarico, mediante apposite clausole che prevedono penali o la risoluzione del rapporto in caso di violazione delle relative prescrizioni;
- Soggetti interni (dipendenti, dirigenti, collaboratori, stagisti e nuovi assunti): mediante la pubblicazione del Modello e del Codice Etico sulla rete intranet aziendale e/o la consegna degli stessi in formato cartaceo o elettronico, anche in occasione delle attività formative.

Tutte le modalità di comunicazione adottate sono oggetto di tracciabilità, mediante acquisizione di apposita dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

In caso di aggiornamenti o revisioni del Modello, la Società provvede a darne tempestiva comunicazione a tutti i Destinatari.

Il Modello è in ogni caso reso disponibile tramite il sito internet istituzionale e la rete intranet aziendale.

1.11. Formazione

La formazione costituisce uno strumento essenziale per garantire l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. La mera diffusione del Modello e del Codice Etico non è, infatti, di per sé sufficiente a garantirne l'operatività, rendendosi necessario un adeguato percorso formativo rivolto a tutti i Destinatari.

La Società organizza programmi di formazione in materia di D.Lgs. 231/2001, Modello 231, Codice Etico, procedure aziendali e sistemi di controllo, nel rispetto dei seguenti principi:

- obbligatorietà, in quanto la partecipazione alle attività formative costituisce parte integrante degli obblighi lavorativi e professionali;
- formalizzazione, mediante tracciabilità delle presenze, dei contenuti trattati e del materiale formativo utilizzato;
- differenziazione, in relazione al ruolo ricoperto, al livello gerarchico, alle mansioni svolte e alla maggiore o minore esposizione al rischio di commissione dei reati presupposto;
- aggiornamento periodico, al fine di garantire l'allineamento continuo alle evoluzioni normative, organizzative e operative della Società.

La formazione è rivolta, in particolare, ai soggetti che operano nelle Aree a Rischio e a coloro che ricoprono funzioni apicali o di controllo interno, con specifici approfondimenti sui profili di responsabilità e sui presidi di prevenzione.

1.12. Informazione e formazione dei soggetti terzi

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico e di Comportamento anche nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, partner finanziari e commerciali, clienti, fornitori e, più in generale, di tutte le terze parti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

A tal fine, la Società prevede l'inserimento, nei contratti e negli accordi con tali soggetti, di specifiche clausole 231, volte a richiamare l'obbligo di conformarsi ai principi del Modello e del Codice Etico, nonché a prevedere, in caso di violazione, la possibilità di risoluzione del rapporto contrattuale e/o l'applicazione di ulteriori rimedi contrattuali.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1. Premessa e funzione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, Castaldo High Tech S.p.A. (di seguito anche la "Società") ha istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV" o "Organismo") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società. L'OdV opera quale organo autonomo e indipendente, dotato di adeguati poteri di iniziativa e controllo, ed è chiamato a garantire l'effettività del Modello quale strumento di prevenzione dei reati presupposto, in coerenza con le Linee Guida di Confindustria e con le *best practice* nazionali. L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni in posizione di terzietà rispetto alle strutture operative, senza sovrapporsi alle responsabilità gestionali dell'Amministratore Unico o delle funzioni aziendali.

2.2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Amministratore Unico della Società, che ne determina:

- la composizione;
- la durata dell'incarico;
- il compenso, ove previsto.

La nomina è formalizzata mediante apposita delibera e comunicata ai componenti interessati, i quali devono accettare formalmente l'incarico, dichiarando il possesso dei requisiti richiesti dal Decreto e l'assenza di cause di incompatibilità.

L'OdV resta in carica per il periodo stabilito nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

2.3. Composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Castaldo High Tech S.p.A. è configurato come organismo collegiale, composto da tre membri, scelti tra soggetti dotati di adeguata professionalità ed esperienza nelle seguenti aree:

- diritto penale d'impresa e D.Lgs. 231/2001;
- sistemi di controllo interno e compliance;
- organizzazione aziendale;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- ambiente e gestione dei rifiuti.

L'Organismo individua al proprio interno un Presidente, responsabile del coordinamento delle attività e dei rapporti istituzionali con l'Amministratore Unico.

2.4. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al D.Lgs. 231/2001 e alle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti requisiti:

- Autonomia
L'OdV opera in piena autonomia rispetto agli organi gestionali e non è soggetto ad alcun vincolo gerarchico o funzionale.
- Indipendenza
I componenti dell'OdV non devono ricoprire ruoli operativi all'interno della Società tali da compromettere l'imparzialità del giudizio o generare conflitti di interesse;
- Professionalità:
L'OdV possiede competenze tecniche, giuridiche e organizzative adeguate allo svolgimento delle funzioni di vigilanza e controllo.
- Continuità d'azione
L'Organismo garantisce una presenza costante e sistematica, assicurando un'attività di vigilanza continuativa e non occasionale.
- Onorabilità:
I componenti devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e non aver riportato condanne, anche non definitive, per reati incompatibili con l'incarico.

2.5. Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti, in via esemplificativa e non esaustiva, i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello 231 e dei protocolli ad esso collegati;
- verificare l'idoneità del Modello a prevenire i reati presupposto;
- promuovere l'aggiornamento del Modello in caso di:
 - modifiche normative;
 - mutamenti organizzativi o operativi;
 - violazioni significative del Modello;
- effettuare attività di audit e controlli periodici sulle aree a rischio;
- ricevere, analizzare e gestire le segnalazioni whistleblowing rilevanti ai fini 231;
- monitorare l'attuazione delle azioni correttive;
- relazionare periodicamente all'Amministratore Unico sull'attività svolta.

2.6. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'OdV è dotato di:

- libero accesso a tutte le informazioni e documentazioni aziendali rilevanti;
- facoltà di richiedere informazioni e chiarimenti a dipendenti, dirigenti, consulenti e collaboratori;
- possibilità di avvalersi di consulenti esterni specializzati;
- autonomia di spesa nei limiti del budget assegnato dall'Amministratore Unico.

2.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a fornire all'OdV:

- informazioni periodiche previste dal Modello;
- segnalazioni relative a violazioni, anche potenziali, del Modello o del Codice Etico;
- informazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

I flussi informativi comprendono, tra l'altro:

- esiti di controlli interni e audit;
- procedimenti disciplinari avviati;
- provvedimenti delle Autorità;
- segnalazioni whistleblowing.

2.8. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce:

- con periodicità almeno semestrale all'Amministratore Unico;
- immediatamente, in caso di violazioni gravi o eventi rilevanti.

Le relazioni dell'OdV contengono:

- attività svolte;
- criticità riscontrate;
- proposte di aggiornamento del Modello;
- stato delle azioni correttive.

2.9. Revoca e sostituzione dei componenti dell'OdV

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può avvenire solo per giusta causa, tra cui:

- perdita dei requisiti;
- grave negligenza;
- violazione degli obblighi di riservatezza;
- conflitto di interessi;
- inadempimento dei compiti assegnati.

La revoca è deliberata dall'Amministratore Unico e adeguatamente motivata.

3. SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

La Castaldo High Tech S.p.A. ha adottato un sistema di segnalazione delle violazioni (whistleblowing) in conformità al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, al fine di consentire l'emersione e la gestione di comportamenti illeciti o irregolari, nonché di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e della normativa applicabile.

Il whistleblowing consiste nella segnalazione, effettuata in buona fede, di condotte illecite, commissive od omissive, o di irregolarità di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo o professionale. Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo, violazioni di leggi e regolamenti, comportamenti contrari ai principi etici aziendali, frodi, fenomeni corruttivi, irregolarità contabili, utilizzo improprio dei beni aziendali, nonché molestie, discriminazioni o altre condotte non conformi alle politiche e alle procedure della Società.

Il sistema di segnalazione è accessibile a una platea ampia di soggetti, comprendente, tra gli altri, i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i lavoratori autonomi, i fornitori, i partner commerciali, i volontari, i tirocinanti e i soggetti coinvolti in fasi precontrattuali, anche qualora il rapporto di lavoro o di collaborazione non sia ancora formalmente instaurato.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima e attraverso canali interni o esterni, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa. La modalità ordinaria e privilegiata di segnalazione è quella interna. A tal fine, la Società mette a disposizione una piattaforma informatica dedicata, denominata WHISTLEFLOW, accessibile tramite il sito internet aziendale, che consente l'inoltro delle segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale, anche mediante il caricamento di contenuti audio. Il sistema garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione, nonché la possibilità di interagire con il gestore del canale in modo anonimo.

Il ricorso al canale esterno, gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), è consentito esclusivamente nei casi e alle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023, quali, a titolo esemplificativo, l'assenza o l'inefficace funzionamento del canale interno, il fondato timore di ritorsioni o la presenza di un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e adeguatamente documentate, contenendo una descrizione chiara e dettagliata dei fatti, delle circostanze di tempo e di luogo, nonché degli eventuali soggetti coinvolti, fermo restando il diritto del segnalante di mantenere l'anonimato.

La gestione delle segnalazioni è affidata a un Gestore delle Segnalazioni appositamente individuato e dotato di adeguata competenza e formazione, il quale opera in autonomia e nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tempestività. Il gestore rilascia al segnalante un avviso di ricezione entro i termini di legge, mantiene i contatti con lo stesso e fornisce riscontro sull'esito della segnalazione entro il termine previsto dalla normativa, svolgendo le necessarie attività di verifica e accertamento. Ove emergano profili di rilevanza penale, il gestore provvede alle conseguenti comunicazioni alle Autorità competenti.

La Società garantisce la tutela del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, anche solo tentata o minacciata, conseguente alla segnalazione effettuata in buona fede. È altresì assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni informazione idonea a renderla identificabile, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023 e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Resta fermo che le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, rivelatesi false, infondate o strumentali, possono comportare l'applicazione di misure disciplinari e l'attivazione delle eventuali azioni di responsabilità previste dalla legge.

Il sistema di whistleblowing costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Castaldo High Tech S.p.A. e rappresenta uno strumento essenziale di prevenzione e di rafforzamento della cultura della legalità, della trasparenza e della responsabilità aziendale.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), e dell'art. 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. 231/2001, l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo richiede l'introduzione di un sistema disciplinare e sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure e dei presidi previsti dal Modello. La predisposizione di tale sistema costituisce un presupposto essenziale dell'idoneità del Modello ai fini dell'esimente prevista dal Decreto in relazione alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Il sistema disciplinare della Castaldo High Tech S.p.A. individua le violazioni dei principi di comportamento, dei principi generali e degli standard specifici di controllo contenuti nel Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento Aziendale e nelle procedure/protocolli aziendali, associando a tali violazioni le conseguenti misure sanzionatorie. Con riferimento ai lavoratori subordinati, le sanzioni sono applicate nel rispetto della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL applicabile.

Con riguardo ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema disciplinare integra il CCNL per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate. Resta fermo che il sistema disciplinare del Modello 231 si distingue dai meccanismi sanzionatori tipici del diritto del lavoro per presupposti e finalità: esso non si limita a reprimere l'inadempimento rispetto alle direttive datoriali, ma è funzionale a prevenire condotte che possano esporre la Società al rischio di responsabilità amministrativa da reato.

Il sistema disciplinare previsto dal Decreto trova applicazione nei confronti di chiunque, a qualsiasi titolo, possa esporre la Società alla responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori, consulenti, fornitori, partner e controparti contrattuali). In tale prospettiva, il sistema disciplinare è dotato del requisito dell'autonomia, poiché non si risolve in un mero duplicato delle fattispecie penali, ma sanziona condotte irregolari o non conformi alle disposizioni del Modello anche in una fase prodromica rispetto alla commissione del reato, includendo condotte di elusione, omissioni, mancata collaborazione e violazioni dei flussi informativi.

Il sistema disciplinare è improntato ai seguenti principi: esso è strutturato in modo differenziato in funzione della categoria dei destinatari e prevede misure proporzionate alla gravità della violazione, includendo ipotesi di violazione, elusione, applicazione parziale o imperfetta delle prescrizioni del Modello. La violazione delle disposizioni del Modello lede, di per sé, il rapporto fiduciario con la Società; resta in ogni caso salva la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente subiti.

4.2. Destinatari del Sistema disciplinare

Il sistema disciplinare si applica, nei limiti rilevanti ai fini del Decreto, a tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di qualunque natura e, in particolare, all'Amministratore Unico, ai componenti del Collegio Sindacale, ai dipendenti (dirigenti e non), nonché ai collaboratori che, a qualunque titolo, operino per conto o nell'interesse della Società.

Il sistema disciplinare si applica altresì, in via indiretta, anche ai soggetti terzi (consulenti, fornitori, partner, appaltatori, subappaltatori e controparti contrattuali) mediante specifiche clausole contrattuali che

richiamano l'obbligo di rispettare i principi del Modello e del Codice Etico e disciplinano le conseguenze in caso di violazione.

Il sistema disciplinare è oggetto di costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, ed è adeguatamente diffuso con modalità idonee a renderlo accessibile ai dipendenti e conoscibile da tutti i destinatari. Qualora siano riscontrate violazioni del Modello da parte di componenti dell'OdV, l'applicazione delle misure è gestita mediante una procedura che assicuri imparzialità e terzietà nella valutazione.

4.3. Sanzioni disciplinari e criteri di applicazione

Il sistema disciplinare è articolato in sezioni riferite alle diverse categorie di destinatari, tenuto conto della differente natura dei rapporti giuridici. L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, poiché le regole del Modello sono adottate dalla Società in piena autonomia e l'obiettivo perseguito è la prevenzione e la tutela dell'organizzazione.

In ogni caso, le sanzioni sono applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità, tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti elementi:

- 1- eventuali conseguenze negative per la Società, anche reputazionali;
- 2- intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia; (iii) modalità del comportamento e contesto in cui esso si è verificato;
- 3- gravità del danno o del pericolo cagionato, con specifica attenzione ai profili di salute e sicurezza sul lavoro e ai profili ambientali;
- 4- ruolo e posizione del soggetto responsabile;
- 5- eventuale recidiva;
- 6- livello di collaborazione o ostacolo alle verifiche.

Ferma l'immediata informativa all'OdV, ove siano rilevate possibili violazioni del Modello, la segnalazione viene trasmessa alla funzione aziendale competente per l'attivazione del procedimento disciplinare, secondo le regole di legge e contrattuali applicabili.

4.4. Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- comportamenti che integrino fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto;
- comportamenti diretti in modo non equivoco alla commissione di tali reati;
- condotte od omissioni idonee a esporre la Società all'applicazione delle sanzioni ex D.Lgs. 231/2001;
- violazioni, commissive od omissive, delle regole comportamentali e procedurali contenute nel Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento Aziendale, nei protocolli e nelle procedure;
- violazioni dei principi e presidi specifici previsti nelle Parti Speciali;
- violazioni degli obblighi di direzione e vigilanza in capo ai soggetti apicali;
- comportamenti non collaborativi o ostruzionistici nei confronti dell'OdV;
- violazione degli obblighi di informazione e dei flussi verso l'OdV;
- mancata partecipazione ingiustificata alla formazione obbligatoria;

- condotte ritorsive o discriminatorie collegate a segnalazioni whistleblowing; (xi) violazioni della riservatezza sull'identità del segnalante; (xii) segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

4.5. Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)

Le violazioni del Modello da parte dei dipendenti non dirigenti rilevano disciplinarmente e sono sanzionate in conformità al CCNL applicabile e all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nel rispetto delle garanzie procedurali.

Le misure applicabili, secondo gravità, possono comprendere richiamo (verbale o scritto), sanzioni conservative (multa/sospensione) e, nei casi più gravi, il licenziamento, quando la violazione comprometta in modo irreparabile il vincolo fiduciario o integri condotte fraudolente/elusive dirette alla commissione di reati o all'occultamento di violazioni.

Con particolare riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, la Società applica criteri di valutazione della gravità coerenti con i presidi prevenzionistici adottati e con la normativa di settore, graduando le sanzioni in funzione dell'esposizione a rischio, dell'eventuale lesione o dell'evento dannoso e della recidiva, nel rispetto del CCNL.

4.6. Sistema disciplinare nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti, la violazione del Modello e l'omessa vigilanza sui sottoposti assumono particolare rilevanza in ragione della natura fiduciaria del rapporto e della funzione di indirizzo e controllo affidata al ruolo dirigenziale. Le misure applicabili sono determinate in modo proporzionato alla gravità della violazione e possono giungere sino alla risoluzione del rapporto nei casi di violazioni gravi, reiterate o tali da compromettere il rapporto fiduciario, ferma la possibilità di adottare misure cautelari nei casi di particolare gravità, nel rispetto della normativa e della contrattazione applicabile.

4.7. Sistema disciplinare nei confronti dell'Organo amministrativo (Amministratore Unico)

Qualora emergano violazioni del Modello imputabili all'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale affinché siano adottate le iniziative ritenute più idonee in conformità alle disposizioni di legge e statutarie, ivi inclusa, ove ne ricorrano i presupposti, la convocazione dell'Assemblea per le determinazioni di competenza (es. azione di responsabilità e/o revoca per giusta causa).

È garantito il diritto dell'Amministratore Unico di presentare le proprie difese prima dell'adozione di provvedimenti. Resta in ogni caso salva la facoltà della Società di agire per il risarcimento dei danni eventualmente subiti.

4.8. Sistema disciplinare nei confronti del Collegio Sindacale (e dell'eventuale revisore)

I componenti del Collegio Sindacale rientrano tra i destinatari del Modello e del presente sistema disciplinare in ragione dei compiti istituzionali di vigilanza e degli obblighi informativi verso l'OdV. In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più sindaci (o dell'eventuale soggetto incaricato della revisione, se presente), l'OdV informa l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale stesso per le iniziative di competenza, fermo il ricorso,

ove necessario, alle determinazioni assembleari previste dal codice civile. Le medesime misure si applicano anche in caso di comportamenti omissivi che abbiano impedito o non agevolato l'emersione di violazioni del Modello.

4.9. Sistema disciplinare nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, l'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, avvia una procedura che assicuri imparzialità e adeguate garanzie difensive, adottando i provvedimenti ritenuti opportuni, fino alla revoca dell'incarico nei casi di particolare gravità.

4.10. Sistema disciplinare nei confronti di collaboratori esterni e controparti contrattuali

L'adesione ai principi del Modello e del Codice Etico e l'impegno a non porre in essere condotte che possano esporre la Società a responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 sono richiamati in apposite **clausole contrattuali**. La violazione di tali clausole può determinare, secondo la gravità e quanto previsto contrattualmente, la diffida, l'applicazione di penali, la sospensione del rapporto e/o la risoluzione dello stesso, ferma la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni.

5. COORDINAMENTO DEL MODELLO 231 CON I SISTEMI DI GESTIONE CERTIFICATI, WHITE LIST E RATING DI LEGALITÀ

La Castaldo High Tech S.p.A. ha adottato e mantiene attivi diversi sistemi di gestione certificati, quale espressione di una scelta strategica orientata al miglioramento continuo, alla prevenzione dei rischi, alla tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla promozione dell'integrità, della legalità e della trasparenza nei processi aziendali.

In particolare, la Società è dotata di sistemi di gestione conformi alle norme UNI EN ISO 9001 (Qualità), UNI EN ISO 14001 (Ambiente), UNI ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro) e UNI ISO 37001 (Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione), nonché aderisce al sistema EMAS. Tali sistemi sono integrati nell'assetto organizzativo, amministrativo e di controllo della Società e concorrono, ciascuno per il proprio ambito di riferimento, alla definizione e al rafforzamento dei presidi di controllo interno.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 si coordina con i predetti sistemi di gestione certificati in un'ottica di integrazione, complementarità e coerenza complessiva, evitando duplicazioni e sovrapposizioni e assicurando l'efficacia del sistema dei controlli interni.

In particolare:

- i processi di analisi e valutazione dei rischi, di definizione dei controlli, di monitoraggio e di miglioramento continuo previsti dai sistemi certificati costituiscono un supporto strutturato alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto;
- le procedure operative, i flussi informativi, i meccanismi di controllo documentale e di tracciabilità adottati nell'ambito dei sistemi di gestione contribuiscono all'effettiva attuazione del Modello;

- le attività di audit interno, di verifica ispettiva e di riesame della direzione rappresentano strumenti utili anche ai fini della valutazione dell'idoneità e dell'efficace attuazione del Modello.

Con specifico riferimento alla UNI ISO 37001, il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione adottato dalla Società costituisce un presidio qualificato e strutturato a supporto della prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione e dei reati corruttivi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, rafforzando i principi di legalità, integrità, trasparenza, segregazione delle funzioni e tracciabilità delle decisioni e dei flussi finanziari.

La Società è altresì iscritta nella White List della Prefettura di Napoli, quale ulteriore attestazione dell'adozione di presidi organizzativi e di controllo idonei a prevenire il rischio di infiltrazioni criminali nei settori di attività ritenuti maggiormente esposti, in coerenza con i principi e le finalità del Modello 231.

La Castaldo High Tech S.p.A. è inoltre titolare del Rating di Legalità con attribuzione di tre stelle (★★★), riconoscimento che attesta l'elevato livello di affidabilità etica, di rispetto della legalità e di trasparenza nella gestione aziendale, e che si inserisce in un quadro organico di misure volte a rafforzare la corporate governance e il sistema dei controlli interni.

Resta fermo che il Modello 231 mantiene piena autonomia giuridica e funzionale rispetto ai sistemi di gestione certificati, alla White List e al Rating di Legalità, e che l'Organismo di Vigilanza esercita in via esclusiva i compiti di vigilanza sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello, anche tenendo conto delle risultanze dei sistemi di gestione e delle attività di controllo connesse, senza che ciò comporti deleghe o sovrapposizioni di responsabilità.

6. I REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per determinati illeciti penali commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da soggetti apicali o da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

Tale responsabilità non ha carattere generale, ma è circoscritta esclusivamente alla commissione delle fattispecie di reato espressamente indicate dal legislatore, c.d. "reati presupposto", elencate negli articoli da 24 a 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Tale responsabilità si affianca, senza sostituirla, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e presenta natura formalmente amministrativa ma sostanzialmente afflittivo-penale, in ragione della tipologia e della gravità delle sanzioni applicabili.

La responsabilità dell'ente può sorgere in relazione a reati commessi o tentati da:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. *soggetti apicali*);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (c.d. *soggetti sottoposti*).

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica e può sussistere anche quando:

- l'autore del reato non sia stato identificato;
- l'autore del reato non sia imputabile;
- il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Ai fini dell'applicazione del Decreto, la nozione di soggetti sottoposti comprende anche coloro che, pur non essendo formalmente dipendenti dell'ente, operano stabilmente o funzionalmente per conto dello stesso in un contesto tale da rendere configurabile un obbligo di direzione o vigilanza (quali, a titolo esemplificativo, consulenti, collaboratori, intermediari, fornitori, partner contrattuali).

La distinzione tra soggetti apicali e soggetti sottoposti assume rilievo fondamentale, poiché da essa discende una diversa disciplina dell'onere della prova e una differente configurazione delle condizioni di responsabilità e di esonero dell'ente.

6.1. Reati presupposto, delitti tentati e reati commessi all'estero

La responsabilità dell'ente è limitata esclusivamente ai reati espressamente individuati dal legislatore (c.d. *reati presupposto*), elencati negli articoli da 24 a 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche.

Il Decreto prevede espressamente che l'ente possa rispondere anche:

- dei delitti tentati, nel qual caso le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà; è invece esclusa l'applicazione di sanzioni qualora l'ente abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento;
- dei reati commessi all'estero, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, in combinato disposto con gli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:
 - il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
 - l'ente abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
 - lo Stato del luogo di commissione del fatto non proceda nei confronti dell'ente;
 - sussistano le ulteriori condizioni previste dalla normativa penale applicabile;
 - nei casi previsti, sia presentata la richiesta del Ministro della Giustizia;
 - l'autore del reato si trovi nel territorio dello Stato e non sia stato estradato.

Ai fini della giurisdizione, trova applicazione il principio di territorialità di cui all'art. 6 c.p., in forza del quale il reato si considera commesso nel territorio dello Stato anche quando una parte dell'azione o dell'omissione, ovvero l'evento, si sia verificato in Italia.

6.3. Condizioni di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente

Il D.Lgs. 231/2001 prevede specifiche condizioni esimenti dalla responsabilità amministrativa dell'ente, disciplinate dagli articoli 6 e 7 del Decreto, differenziate in base alla qualifica soggettiva dell'autore del reato.

Reati commessi da soggetti apicali (art. 6 del Decreto)

- L'ente non risponde se dimostra, in sede giudiziaria, che: l'organo dirigente ha 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In tali casi, pur permanendo la responsabilità penale personale del soggetto apicale, l'ente è esonerato da responsabilità ai sensi del Decreto.

6.4. Reati commessi da soggetti sottoposti

Per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi costituisce elemento idoneo a escludere la responsabilità dell'ente.

6.5. Criteri di individuazione dei reati presupposto rilevanti

Castaldo High Tech S.p.A. ha proceduto all'individuazione dei reati presupposto rilevanti sulla base di un'analisi strutturata che ha tenuto conto, tra l'altro, dei seguenti elementi:

- natura e caratteristiche delle attività svolte (trattamento rifiuti, produzione di energia da biogas, compostaggio);
- rapporti con la Pubblica Amministrazione (autorizzazioni ambientali, controlli, ispezioni, concessioni, White List);
- assetto organizzativo e sistema di deleghe;
- utilizzo di appalti e subappalti;
- flussi finanziari e rapporti contrattuali con soggetti terzi;
- presidi già esistenti derivanti dai sistemi di gestione certificati (ISO 9001, 14001, 45001, 37001, EMAS).

All'esito di tale analisi (risk assessment), la Società ha ritenuto di limitare l'ambito di applicazione del Modello alle famiglie di reato che presentano un profilo di rischio concreto, escludendo quelle manifestamente non pertinenti rispetto alla propria operatività.

7. L'APPARATO SANZIONATORIO PREVISTO DAL D.LGS. 231/2001

7.1. Le sanzioni applicabili all'ente

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede, in caso di accertata responsabilità amministrativa dell'ente per uno dei reati presupposto, l'applicazione di un articolato sistema sanzionatorio, caratterizzato da finalità afflittive e preventive.

Le sanzioni previste dal Decreto sono autonome rispetto a quelle penali irrogabili nei confronti delle persone fisiche autrici del reato e possono essere applicate anche congiuntamente.

In particolare, il sistema sanzionatorio contempla:

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

7.2. Sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è sempre applicata in caso di responsabilità dell'ente ed è determinata dal giudice secondo il sistema delle quote, previsto dagli articoli 10 e 11 del Decreto.

La sanzione è composta da:

- un numero di quote, variabile da un minimo di 100 a un massimo di 1.000, determinato in relazione alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente e all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato;
- un valore della singola quota, compreso tra euro 258 ed euro 1.549, determinato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'importo complessivo della sanzione pecuniaria può pertanto raggiungere importi particolarmente rilevanti, tali da incidere in modo significativo sull'equilibrio economico-finanziario della società.

7.3. Sanzioni interdittive

In relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono essere applicate all'ente, anche in via cumulativa, le seguenti sanzioni interdittive (art. 9 del Decreto):

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

Le sanzioni interdittive hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e possono essere applicate anche in via cautelare nel corso del procedimento.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dall'art. 13 del Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti (id est: l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi).

7.4. Confisca

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero, quando non sia possibile procedere direttamente, la confisca di beni di valore equivalente.

La confisca può avere ad oggetto anche somme di denaro, beni aziendali o altre utilità comunque riconducibili al vantaggio conseguito dall'ente attraverso la commissione del reato.

7.5. Pubblicazione della sentenza

Nei casi di applicazione di una sanzione interdittiva, il giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna su uno o più quotidiani indicati dallo stesso giudice, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza costituisce una misura con forte impatto reputazionale, potenzialmente idonea a compromettere l'immagine, l'affidabilità commerciale e i rapporti istituzionali della Società.

7.6. Vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

In linea generale, nel caso di scissione parziale la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto concerne le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il Decreto prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori.

8. PREMessa ALLA MAPPATURA DEI REATI PRESUPPOSTO

In attuazione delle disposizioni del D.lgs. n. 231/2001 e in coerenza con le Linee Guida di Confindustria, Castaldo High Tech S.p.A. ha proceduto a un'analisi sistematica delle fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa dell'ente, valutandone la potenziale rilevanza in relazione alle attività effettivamente svolte, alla struttura organizzativa, ai processi aziendali e al contesto normativo e operativo di riferimento.

Tale analisi è stata condotta attraverso un processo di *risk assessment* volto a individuare, per ciascuna categoria di reato presupposto prevista dal Decreto, il livello di esposizione al rischio della Società, tenendo conto:

- della natura e delle caratteristiche delle attività esercitate;
- dell'intensità e frequenza dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- della presenza di processi produttivi e impiantistici a rilevanza ambientale;
- dell'assetto organizzativo, amministrativo e di governance;
- dei presidi di controllo già adottati, anche nell'ambito dei sistemi di gestione certificati.

In particolare, nella valutazione del rischio la Società ha considerato l'adozione e l'effettiva attuazione di sistemi di gestione e controllo conformi alle norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 37001, nonché l'adesione al sistema EMAS, l'iscrizione nella White List della Prefettura di Napoli e il conseguimento del Rating di Legalità con attribuzione del massimo punteggio, quali elementi rilevanti ai fini della mitigazione del rischio di commissione dei reati presupposti.

L'esito di tale attività di valutazione è rappresentato nella tabella che segue, nella quale le diverse categorie di reato presupposto sono classificate secondo un livello di rischio alto, medio o basso, esclusivamente ai fini dell'impostazione del Modello e della definizione delle priorità di intervento, fermo restando che tutte le fattispecie previste dal D.lgs. 231/2001 sono oggetto di considerazione nell'ambito del presente Modello.

La suddetta mappatura costituisce il presupposto metodologico per lo sviluppo della Parte Speciale del Modello, nella quale sono individuate, per ciascun ambito di rischio ritenuto rilevante, le Aree a Rischio, le Attività Sensibili e i relativi presidi di controllo adottati dalla Società.

TABELLA DI MAPPATURA DEI REATI PRESUPPOSTO CASTALDO HIGH TECH S.P.A.

<u>Categoria di reato presupposto</u>	<u>Riferimento normativo</u>	<u>Livello di rischio</u>	<u>Motivazione della classificazione</u>
Reati contro la Pubblica Amministrazione	Artt. 24 – 25	ALTO	Rapporti strutturali con PA, autorizzazioni ambientali (AIA), controlli, contributi, appalti
Reati ambientali	Art. 25-undecies	ALTO	Core business: trattamento rifiuti, biogas, compostaggio, AIA, controlli ARPAC
Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies	ALTO	Attività industriali, impianti, macchinari, cantieri, personale operativo
Reati societari	Art. 25-ter	MEDIO	Redazione bilancio, governance, rapporti con soci e organi di controllo
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro illecito	Art. 25-octies	MEDIO	Flussi finanziari rilevanti, rapporti con intermediari e fornitori
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante	Art. 25-octies.1	MEDIO	Utilizzo di sistemi di pagamento elettronici e rapporti bancari
Reati tributari	Art. 25-quinquiesdecies	MEDIO	Gestione fiscale, IVA, imposte dirette, operazioni straordinarie
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis	MEDIO	Utilizzo di sistemi informatici, dati personali, gestionali aziendali
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1	MEDIO	Attività produttiva e commerciale, vendita compost, servizi industriali
Criminalità organizzata	Art. 24-ter	BASSO	Presidi rafforzati (White List Prefettura Napoli, controlli fornitori)
Falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo	Art. 25-bis	BASSO	Rischio residuale legato ad adempimenti amministrativi
Reati in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies	BASSO	Uso ordinario di software e materiali protetti

<u>Categoria di reato presupposto</u>	<u>Riferimento normativo</u>	<u>Livello di rischio</u>	<u>Motivazione della classificazione</u>
Induzione a non rendere dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria	Art. 25-decies	BASSO	Rischio eventuale, non strutturale
Impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare	Art. 25-duodecies	BASSO	Presenza di controlli HR e contrattuali
Razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies	BASSO	Rischio comportamentale residuale
Abusi di mercato	Art. 25-sexies	BASSO	Società non quotata
Delitti con finalità di terrorismo o eversione	Art. 25-quater	BASSO	Nessuna esposizione operativa
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1	BASSO	Non pertinente all'attività
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies	BASSO	Rischio teorico
Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco	Art. 25-quaterdecies	BASSO	Attività non rilevanti
Contrabbando	Art. 25-sexiesdecies	BASSO	Attività non doganali
Delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico	Art. 25-septiesdecies	BASSO	Rischio indiretto
Riciclaggio, devastazione e saccheggio beni culturali	Art. 25-duodevicies	BASSO	Rischio teorico
Delitti contro gli animali	Art. 25-undevicies	BASSO	Non pertinente
Reati transnazionali	L. 146/2006	BASSO	Assenza di operazioni transnazionali strutturate