

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo -
Parte Generale**



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

**APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE UNICO
IN DATA 30/01/2024**

INDICE

1. PREMESSA	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	4
2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti	4
2.2. La fattispecie prevista dal Decreto	5
2.3. Principio di Legalità	6
2.4. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità	6
2.5. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità	7
2.6. I reati previsti dal Decreto	8
2.7. I reati commessi all'estero	9
2.8. I reati tentati	10
2.9. Il procedimento di accertamento dell'illecito	10
2.10. Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa	11
2.11. Le sanzioni	14
3. LA SOCIETÀ CASTALDO S.p.A.	17
3.1 Attività di Castaldo S.p.A.	17
3.2. La Governance	18
3.2.1. Assemblea dei Soci	18
3.2.2. Organo Amministrativo	18
3.2.3. Organo di controllo	19
4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CASTALDO	19
4.1. Finalità del Modello	19
4.2. I Destinatari del Modello	21
4.3. Requisiti dei Modelli	21
4.4. Le Linee Guida Confindustria	22
4.4.1. Il Codice Etico	24

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

4.4.2. Il sistema organizzativo.....	25
4.4.3. Il sistema normativo	26
4.4.4. Il sistema di procure	26
4.4.5. Il sistema di gestione integrato	26
4.4.6. Comunicazione e formazione sul Modello	27
4.5. Obiettivi del Modello	28
4.6. Modifiche e aggiornamento del Modello.....	29
4.7. Il percorso di costruzione e aggiornamento del Modello	30
4.8. Struttura del Modello di Castaldo S.p.A.....	32
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
5.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	33
5.2. Nomina, revoca, cause di decadenza.....	34
5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	37
5.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	39
5.5. Riesame periodico del Modello	42
5.6. Segnalazioni	42
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	43
6.1. Provvedimenti disciplinari e sanzionatori	44
6.2. Presupposti del sistema disciplinare.....	45
6.3. Misure nei confronti degli amministratori	45
6.4. Misure nei confronti dei sindaci	45
6.5. Sanzioni per personale dirigente.....	46
6.6. Sanzioni per il personale dipendente.....	46
6.7. Misure nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo	48
6.8. Misure nei confronti di collaboratori esterni e lavoratori parasubordinati	48

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Castaldo - da sempre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione di mercato assunta e della propria immagine, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, con il quale definire un sistema strutturato di regole e di controlli ai quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge, anche al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Il presente documento rappresenta, pertanto, il documento di sintesi del Modello 231 della Società.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle seguenti convenzioni internazionali, cui l'Italia aveva già da tempo aderito:

- la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico sia delle persone giuridiche sia delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito "Ente" o "Enti") per alcune tipologie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (Soggetti Apicali);

- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (Soggetti Subordinati).

L'Ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 del Decreto).

Oltre alle circostanze sopra descritte, il Decreto richiede, al fine di poter affermare la responsabilità dell'Ente, anche l'accertamento della sua colpa organizzativa, da intendersi quale mancata adozione di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati specificamente indicati nel Decreto da parte dei soggetti di cui ai *sub* punti a) e b).

La responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

Ai sensi dell'art. 23 del Decreto, l'Ente risponde anche nel caso in cui, chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente e nell'interesse o a vantaggio di esso, abbia trasgredito agli obblighi o ai divieti inerenti a sanzioni interdittive applicabili all'Ente.

2.2. La fattispecie prevista dal Decreto

La fattispecie cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un Reato);
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente **nell'interesse o a vantaggio dell'Ente**, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una **persona fisica**:
 - 1. **in posizione apicale** (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale);
 - 2. **sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale** (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

2.3. Principio di Legalità

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'ente «non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità... in relazione a quel fatto e le relative sanzioni, non sono espressamente previste da una legge» anteriore alla realizzazione di quel fatto (art. 2 del Decreto).

2.4. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

La realizzazione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso.

Sussistono, inoltre, ulteriori presupposti di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva attengono alla necessità che il fatto di reato sia stato commesso «nell'interesse o a vantaggio dell'ente» e da parte di uno dei soggetti indicati dal Decreto.

Per il sorgere della responsabilità dell'ente è sufficiente che il fatto sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

L'ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Occorre inoltre che l'illecito penale sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, cioè «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'ente (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni»).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, quindi, possono essere:

- soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto «qualificato» ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

2.5. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione e di Gestione» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. La responsabilità dell'ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla «mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente: difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

2.6. I reati previsti dal Decreto

La responsabilità dell'Ente sussiste esclusivamente nel caso di commissione dei reati presupposto previsti espressamente dal Decreto, con riferimento alle seguenti categorie di reato:

- i. Reati in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.lgs. 231/2001);
- ii. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, D.lgs. 231/2001);
- iii. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, D.lgs. 231/2001);
- iv. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, D.lgs. 231/2001);
- v. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1, D.lgs. 231/2001);
- vi. Reati societari (art. 25-*ter*, D.lgs. 231/2001);
- vii. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*, D.lgs. 231/2001);
- viii. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1, D.lgs. 231/2001);
- ix. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*, D.lgs. 231/2001);
- x. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-*sexies*, D.lgs. 231/2001);
- xi. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, D.lgs. 231/2001);
- xii. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D.lgs. 231/2001);
- xiii. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1, D.lgs. 231/2001);
- xiv. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, D.lgs. 231/2001);
- xv. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, D.lgs. 231/2001);
- xvi. Reati transazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- xvii. Reati ambientali (art. 25-*undecies*, D.lgs. 231/2001);
- xviii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, D.lgs. 231/2001);
- xix. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, D.lgs. 231/2001);
- xx. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, D.lgs. 231/2001);
- xxi. Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*, D.lgs. 231/2001);
- xxii. Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, D.lgs. 231/2001);
- xxiii. Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, D.lgs. 231/2001);
- xxiv. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*).

All'esito delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società, sono stati considerati astrattamente rilevanti i reati presupposto di cui ai sub punti i), ii), iii), iv), v), vi), vii), ix), xi), xii), xiii), xiv), xv), xvi), xvii), xviii), xxi), xxii).

Per quanto concerne le restanti categorie di reato presupposto ex D.lgs. 231/2001, all'esito delle attività di *risk assessment* svolte si è ritenuto che la loro commissione possa essere stimata come non rilevante in relazione all'ambito di attività della Società.

Per l'elencazione completa dei reati presupposto si faccia riferimento all'Allegato del Modello "*Reati presupposto ex D.lgs. 231/2001*".

2.7. I reati commessi all'estero

In base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati presupposto consumati all'estero, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente deve avere la sede principale in Italia;
- l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- il *reo* al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

2.8. I reati tentati

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei reati presupposto previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

2.9. Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per la commissione di un illecito amministrativo derivante da reato da parte dell'Ente viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: in sostanza, il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo (art. 38 del D.lgs. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38¹ che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

¹ Art. 38, comma 2, D.lgs. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo Apicale o Subordinato;
- il sindacato di idoneità sui Modelli adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello 231 a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, ossia prima della commissione del fatto illecito, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

2.10. Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio sia dalle persone che rivestono posizioni c.d. "Apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo) sia dai soggetti Subordinati.

In particolare, l'articolo 6, comma 1, del Decreto, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, prevede che l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "Modello") idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato, ad un organo interno, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e

dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario. Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del Decreto, ai sensi del quale *"Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità"* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere).

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato viene commesso da soggetti in posizione apicale, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Nello stesso modo, l'art. 7 del Decreto configura la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati realizzati da Soggetti Subordinati, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, in tale caso, l'adozione del Modello da parte dell'Ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Con riferimento ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-septies del Decreto, l'art. 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello 231, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'art. 6, comma 2 del Decreto prevede inoltre che il Modello di Organizzazione e Gestione debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e di

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

In concreto le Società per poter essere esonerate dalla responsabilità penale devono:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- definire di una struttura organizzativa, in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni e di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio;
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, e tutti gli altri strumenti atti ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un adeguato sistema sanzionatorio;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza; i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta; che valuti l'adeguatezza del modello, vigili sul suo funzionamento e curi il suo aggiornamento; che operi con continuità di azione, in stretta connessione e avvalendosi delle funzioni aziendali.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

L'efficacia "esimente" dei Modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato. Se adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito che l'assenza del Modello Organizzativo impedisce - di fatto - qualsiasi difesa dell'Ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

Infine, il Modello 231 deve prevedere delle idonee modalità di gestione delle segnalazioni, tutelando gli autori delle stesse. Al riguardo, l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 è stato modificato dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n.24 prevedendo, in materia di c.d. *whistleblowing*, che i Modelli debbano prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Sotto un profilo formale l'adozione ed efficace attuazione di un Modello 231 non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello 231 non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2.11. Le sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, sono riconducibili alle seguenti categorie:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- pubblicazione della sentenza.

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Il giudice determina il numero di quote sulla base dei seguenti indici: gravità del fatto, grado della responsabilità dell'Ente, attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota, invece, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati², 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 e servizi.

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

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da Soggetti Apicali o da Soggetti Subordinati quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

² Il legislatore ha previsto la possibile applicazione delle sanzioni interdittive solo per alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: artt. 24 e 25; art. 24-bis; art. 24-ter; art. 25-bis; art. 25-bis.1; art. 25-ter; art. 25-quater; art. 25-quater.1; art. 25-quinquies; art. 25-septies; art. 25-octies; art. 25-octies.1; art. 25-novies; art. 25-undecies; art. 25-duodecies; art. 25-terdecies; art. 25-quaterdecies; art. 25-quinquiesdecies; art. 25-sexiesdecies; art. 25-septiesdecies; art. 25-duodevicies.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quanto alla tipologia e alla durata³ delle sanzioni interdittive, queste sono stabilite dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività da questi svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

Vale la pena ricordare che in luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Infine, le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'Ente stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto).

L'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'Ente costituisce il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive" previsto dall'art. 23 del Decreto.

Confisca del prezzo o del profitto del reato

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo⁴ o del profitto⁵ del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto). Tale pubblicazione avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale, nonché mediante affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

³ Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni. La nuova Legge anticorruzione (n. 3 del 9 gennaio 2019) ha modificato, tra gli altri, l'art. 25 del Decreto, determinando la durata delle sanzioni interdittive – per i reati qui indicati - in misura compresa tra i quattro e i sette anni per gli Apicali e tra i due ed i quattro anni per i Subordinati.

⁴ Il prezzo deve intendersi come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato.

⁵ Il profitto deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente (cfr. Cass. S.U. 25.6.2009 n. 38691). Nel caso di reati commessi in violazione della normativa in materia ambientale o della salute e sicurezza sul lavoro, il profitto è considerato equivalente al risparmio di spesa che l'Ente ha conseguito in virtù della condotta illecita.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Occorre, infine, osservare che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: *a)* il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); *b)* il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

3. LA SOCIETA' CASTALDO S.p.A.

3.1 Attività di Castaldo S.p.A.

Castaldo S.p.A. (di seguito, anche "Castaldo" o la "Società") opera da oltre 40 anni nel settore della costruzione, manutenzione, ripristino e ammodernamento di strade, autostrade, ponti, viadotti e gallerie.

Fondata nel 1979 come S.r.l. da Castaldo Antonio, Cecaro Liliana e Castaldo Giuseppa, si trasforma in una S.p.A. nel 1982.

La Società è impegnata principalmente nella realizzazione delle seguenti attività:

- progettazione e realizzazione di stradi e ponti;
- costruzione, ripristino e manutenzione di opere di carpenteria metallica (viadotti, ponti, gallerie);
- realizzazione di barriere antirumore;
- manutenzione di opere d'arte (viadotti, cavalcavia, sottopassi);
- produzione di centine metalliche per gallerie;
- progettazione e costruzione di strutture per edifici.

La materia prima impiegata per la carpenteria è costituita da profilati laminati in acciaio di vario tipo, principalmente IPN, UPN, IPE, HE, nonché angolari e lamiere nella qualità S235, S275, S355, etc., usati soprattutto per la realizzazione di particolari ed accessori delle centine stesse.

I prodotti finiti sono rappresentati da strutture, generalmente curve, realizzate con i profilati di cui sopra, sulle quali sono fissati, mediante saldatura, accessori di montaggio realizzati con piccoli normalprofili o angolari; la progettazione delle strutture in carpenteria è sempre effettuata dal cliente.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Nello stabilimento vengono inoltre prodotti marciavanti e tavolame in legno per scavi e gallerie; questa produzione, del tutto secondaria, non rientra però nell'ambito di riferimento del presente Manuale, ed in generale è esclusa dal Sistema Qualità.

I clienti della Castaldo S.p.A. sono, per la maggior parte, le imprese di costruzioni stradali e ferroviarie, generalmente di dimensioni medio-grandi.

3.2. La Governance

Il modello di governance della Società è definito all'interno dello Statuto Sociale.

3.2.1. Assemblea dei Soci

I poteri e le modalità di funzionamento dell'Assemblea dei Soci sono definiti dagli artt.15 (Assemblea ordinaria) e 16 (Assemblea straordinaria dello Statuto Sociale).

Sono riservate alla competenza dell'Assemblea ordinaria:

- a. l'approvazione del bilancio;
- b. la nomina e la revoca degli amministratori; la nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale e, quando previsto, dal soggetto al quale è demandato il controllo contabile
- c. la determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci, se non è stabilito dallo statuto;
- d. la deliberazione delle responsabilità degli amministratori e dei sindaci.

Sono di competenza dell'assemblea straordinaria:

- a. le modifiche dello statuto;
- b. la nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- c. l'emissione degli strumenti finanziari;
- d. l'emissione di prestiti obbligazionari non convertibili;
- e. la costituzione di patrimoni destinati;
- f. le altre materie ad essa attribuite dalla legge e dallo statuto.

3.2.2. Organo Amministrativo

La Società può essere amministrata, ai sensi dell'art. 31 dello Statuto Sociale, da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione, composto da due a cinque

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

componenti, e, in caso di nomina del Consiglio di Amministrazione, questo (art. 34 dello Statuto) può delegare parte dei suoi poteri ad uno o più dei suoi componenti.

Attualmente la Società vede in carica la figura dell'Amministratore Unico.

L'art. 29 dello Statuto attribuisce all'Amministratore Unico tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, per l'attuazione dell'oggetto sociale, salvo le competenze espressamente attribuite alla decisione dei soci.

Sono inoltre attribuite all'organo amministrativo le seguenti competenze:

- la delibera di fusione nei casi di cui agli articoli 2505, 2505-bis, 2506-ter ultimo comma del Codice Civile;
- l'istituzione e soppressione di sedi secondarie;
- l'indicazione di quali amministratori abbiano la rappresentanza della società;
- la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative;
- il trasferimento della sede sociale in altro comune del territorio nazionale.

Spetta all'Amministratore Unico (art. 36 dello Statuto) la rappresentanza della Società, attiva e passiva, sostanziale e processuale.

3.2.3. Organo di controllo

Lo Statuto Sociale, all'art. 38.2, prevede che l'Assemblea elegga il Collegio Sindacale che vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla società.

Il Collegio Sindacale è costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti.

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CASTALDO

4.1. Finalità del Modello

Consapevole dell'importanza di garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività produttive e gestionali al fine di tutelare i propri valori e l'immagine percepita dai suoi interlocutori esterni, la qualità delle prestazioni erogate alla clientela, il lavoro e la dignità dei lavoratori dipendenti, Castaldo Spa ha valutato necessario

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

e rispondente alle proprie strategie procedere all'implementazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Società ritiene che l'adozione ed il conseguente costante aggiornamento del Modello 231, benché non obbligatoria, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti etici, corretti e trasparenti.

In particolare, attraverso il presente Modello, la Società intende segnatamente perseguire le seguenti finalità:

- ❖ definire un sistema strutturato e organico di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- ❖ attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità, promuovendo l'esercizio delle attività aziendali con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- ❖ informare i Destinatari del Modello – come definiti al paragrafo successivo – dell'esistenza del Modello stesso e della necessità di conformarsi ad esso;
- ❖ formare i Destinatari interni del Modello, ribadendo che la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui la Società si ispira e, dunque, in contrasto con l'interesse della stessa;
- ❖ sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di Castaldo S.p.A., che la commissione di un reato presupposto – anche solo in termini di tentativo – nel malinteso interesse o vantaggio della Società, può dare luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti di Castaldo, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;
- ❖ informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

4.2. I Destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- i “soggetti apicali”, ovvero tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società (ad esempio: amministratori e sindaci);
- i “soggetti subordinati”, ovvero lavoratori subordinati e collaboratori della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale (ad esempio: personale dirigente, personale dipendente, prestatori di lavoro temporaneo);
- “terze parti”, ovvero controparti contrattuali in generale e coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o nell'interesse della medesima (ad esempio: collaboratori esterni e lavoratori parasubordinati).

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

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

La Società ripudia e sanziona qualsiasi comportamento in contrasto con la legge, le previsioni del Modello e il Codice di Condotta, o posto in essere al fine di eludere gli stessi. Sono sanzionabili tali condotte, anche se poste in essere nella convinzione di realizzare, anche solo in parte, l'interesse della Società, ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

4.3. Requisiti dei Modelli

Perché i modelli siano efficaci - e giudicati idonei allo scopo - devono rispondere concretamente alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza sul punto e dei criteri dalla stessa fissati. Oltre alla pronuncia del GIP di Milano, emessa in data 17 novembre 2009, (peraltro impugnata dalla Procura Generale, ma confermata dalla Corte di Appello), che ha fissato alcuni primi principi rilevanti⁶, è importante sottolineare quanto enunciato, sempre dal G.I.P. di Milano, in data 3 novembre 2010. Detta pronuncia ha fissato il principio secondo il quale "l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori⁷".

Il Modello inoltre deve prevedere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

4.4. Le Linee Guida Confindustria

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che

⁶ I principi fondamentali enunciati dalla citata sentenza sono i seguenti:

- a) la valutazione circa l'**idoneità del Modello** deve essere fatta con un **giudizio ex ante**, escludendo quindi ipotesi di responsabilità oggettiva – in presenza del modello - dell'ente derivante dalla pura e semplice commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale;
- b) vengono utilizzate come criterio di riferimento, ai fini della "diligenza", l'utilizzo o meno delle linee guida pubblicate da Confindustria (all'epoca dei fatti - 2004 - unico possibile riferimento);
- c) in particolare, poi, la sentenza ha individuato la distinzione tra "elusione fraudolenta" del Modello e l'"aggiramento volontario delle regole aziendali": elusione fraudolenta presuppone la messa in opera di un artificio, di una forzatura volta alla elusione della procedura stabilita dal Modello (e funzionale ad impedire la commissione del reato); l'elusione fraudolenta deve rappresentare un quid pluris rispetto alla semplice elusione ancorché volontaria del Modello.

⁷ Nella suddetta pronuncia si legge che "il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca" [...] "il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico".

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

siano stati comunicati al Ministero della giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

Castaldo S.p.A., nella predisposizione e l'aggiornamento del presente Modello, si è ispirata alle Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 emanate da Confindustria (di seguito, per brevità, "Linee guida") ed alle più rilevanti Circolari emesse da questa (come, ad esempio, quella del 4 novembre 2015 che affronta i temi in materia di delitti contro l'ambiente).

Il percorso indicato dalle Linee guida per l'elaborazione del Modello 231 può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree / processi a rischio, volta a verificare in quali aree / settori aziendali sia possibile la realizzazione del reato;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management*, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee guida di Confindustria sono:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- il sistema normativo;
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di gestione integrato;
- la gestione operativa;
- la comunicazione e formazione sul Modello.

Il sistema di controllo deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello 231 e/o del Decreto;
 - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle strutture aziendali, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

4.4.1. Il Codice Etico

Uno degli approcci più efficaci per contrastare il rischio di commissione degli illeciti indicati dalla norma è costituito dallo sviluppo di una cultura aziendale dell'etica e del controllo all'interno dell'organizzazione e fra i suoi componenti.

Pertanto, alla base del modello viene posto un Codice Etico, che costituisce il riferimento dei principi su cui è basato il sistema di prevenzione, il cui scopo è quello di definire in modo inconfutabile i parametri di comportamento richiesti ed il sistema sanzionatorio per la loro violazione.

Il Codice Etico, approvato dall'Amministratore Unico, viene divulgato ed illustrato all'intera popolazione aziendale, pertanto, occorre assicurare che sia consegnato a tutti i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della Società e sui suoi contenuti devono essere organizzati momenti informativi e formativi utili non solo ad illustrarne dettagliatamente i diversi aspetti, ma anche a trasmettere in modo chiaro i valori etici che ispirano l'azione aziendale.

Poiché il Codice Etico prevede un sistema sanzionatorio per la sua violazione, per soddisfare una condizione posta da una giurisprudenza costante ai fini della validità dei procedimenti disciplinari, è necessario che il Codice stesso, insieme al Sistema Disciplinare che definisce la gradazione e le modalità di irrogazione delle sanzioni disciplinari, sia affisso costantemente in tutte le bacheche aziendali.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Il Modello e il Codice Etico a confronto

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dalla Legge attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "etica aziendale".

Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un corpus di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti di amministratori e dipendenti, di coloro che agiscono anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società e delle altre controparti contrattuali della Società devono conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel Modello e nel Codice Etico.

4.4.2. Il sistema organizzativo

Al fine di formalizzare la struttura organizzativa, Castaldo ha predisposto un Organigramma, nel quale sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i responsabili che operano nelle singole aree.

La struttura organizzativa definisce una chiara ed organica attribuzione dei compiti (prevedendo per quanto possibile una chiara separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi) e controlla la correttezza dei comportamenti.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società ha adottato una specifica articolazione organizzativa che, in linea con i poteri conferiti dall'Amministratore Unico e l'assetto organizzativo vigente, individua le figure operanti in tale ambito e previste dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nonché le relative responsabilità.

Tali documenti vengono predisposti ed aggiornati in funzione dei cambiamenti intervenuti nell'organizzazione aziendale.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

4.4.3. Il sistema normativo

La Società ha predisposto delle procedure aziendali volte a definire l'articolazione dei processi aziendali dell'organizzazione e a disciplinare le modalità operative di gestione delle attività aziendali al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse.

4.4.4. Il sistema di procure

Conformemente a quanto previsto dal Codice Civile ed in linea con l'assetto organizzativo della Società, Castaldo ha adottato un sistema di procure coerente con le responsabilità assegnate e che assicura una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e attuazione delle decisioni.

L'Amministratore Unico è l'organo preposto a conferire i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione con le limitazioni che - oltre a quelle di legge - ritiene opportune.

L'Amministratore Unico, in applicazione della potestà conferita dallo Statuto, ha conferito ai Direttori Tecnici aziendali una procura che consente, a nome della Società, di sottoscrivere contratti d'appalto e atti contabili in genere e provvedere ed espletare tutte le pratiche relative alla partecipazione di gare e pubblici appalti.

4.4.5. Il sistema di gestione integrato

4.4.5.1. Certificazioni

La Società ha dedicato particolare impegno all'implementazione ed alla successiva certificazione di terza parte, di un Sistema di Gestione Integrato, basato su fondamentali Norme internazionali, anche per sottolineare la propria vocazione alla sostenibilità ed il proprio impegno verso il territorio.

In tal senso ha conseguito la certificazione del proprio Sistema di Gestione Integrato, basato sulle seguenti Norme internazionali:

- ISO 9001:2015;
- ISO 39001:2012;
- ISO 45001;
- ISO 14001:2015;
- EN 10219;
- UNI EN 1090;
- UNI ISO 3834;
- Sistemi di Qualificazione SQ 011, SQ 008 e SQ 002.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

4.4.5.2. Attestazioni

La Società ha conseguito l'Attestazione di qualificazione all'esecuzione di Lavori Pubblici (SOA) per le seguenti categorie e classi:

Categoria	Classe
OG1	IV-BIS
OG3	VIII
OG4	IV
OG6	I
OG9	VII
OS1	I
OS11	III-BIS
OS14	VI
OS21	IV-BIS
OS34	III-BIS
OS12A	III-BIS
OS18A	VIII

4.4.6. Comunicazione e formazione sul Modello

4.4.6.1. Comunicazione

Castaldo S.p.A. promuove la conoscenza del Modello e dei relativi aggiornamenti tra tutti i Destinatari, i quali sono quindi tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuirne all'attuazione.

Nel dettaglio, il Modello (così come anche i documenti che ne costituiscono parte integrante) ed il Codice Etico sono formalmente trasmessi a tutti i dipendenti ed i collaboratori della Società.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Inoltre, i fornitori ed i partner della Società ricevono apposite informative sulle politiche adottate dalla Società sulla base del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Nei contratti che verranno d'ora innanzi stipulati *ex novo*, ovvero modificati per altra ragione con detti soggetti, saranno inserite apposite clausole inerenti alla dichiarazione di conoscenza e all'osservanza delle disposizioni di cui D.Lgs. 231/01 e la previsione di un obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza in caso di violazione del modello.

Il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare sono affissi nelle bacheche di tutte le strutture gestite da Castaldo S.p.A. Il Codice Etico è anche pubblicato sul sito interno.

4.4.6.2. Formazione sul Modello

La Società assicura i momenti di divulgazione, informazione e formazione nei confronti dei dipendenti e degli altri collaboratori aziendali in merito al Codice Etico ed agli altri aspetti del sistema di organizzazione, gestione e controllo aziendale, dandone informativa periodica all'Organismo di Vigilanza.

La programmazione dell'attività formativa deve assicurare i seguenti interventi:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: consegna della copia cartacea del presente manuale e di tutta la documentazione interna richiamata; incontri di aggiornamento, comunicazioni o note informative in occasione di modifiche sostanziali al sistema con consegna dei documenti modificati, informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti con consegna di copia del Codice Etico;
- altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti e consegna di una copia del Codice Etico.

Tutto il personale ha accesso all'indirizzo di rete informatica interna, nel quale è conservata e tenuta aggiornata tutta la documentazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

4.5. Obiettivi del Modello

L'adozione del Modello si propone, inoltre, di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nella Legge stessa.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Il Modello si pone come **obiettivo principale** quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dalla Legge.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("**attività sensibili**") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato, determinare una **piena consapevolezza** in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società stessa, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, grazie a un **monitoraggio costante** dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dalla Legge, le "attività sensibili" appunto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante per le strategie aziendali;
- l'applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in modo completo un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

4.6. Modifiche e aggiornamento del Modello

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, sono presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello 231, sono riconducibili, a titolo meramente esemplificativo, a:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello 231 a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica" (come, ad esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali e gli esiti dell'attività di vigilanza dell'OdV).

Il Modello è approvato dall'Amministratore Unico ed anche tutte le sue successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del medesimo organo.

4.7. Il percorso di costruzione e aggiornamento del Modello

Il processo di definizione e dei successivi aggiornamenti del Modello 231 è stato articolato nelle fasi di seguito descritte:

Fase 1: Individuazione delle Aree a rischio

In primo luogo, è stata effettuata una ricognizione preliminare del contesto aziendale, attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante (organigramma, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e lo svolgimento di interviste con soggetti di Castaldo S.p.A. informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di comprendere l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie Strutture / Unità aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

Sono state quindi individuate le attività sensibili aziendali nell'ambito delle quali potrebbe, astrattamente, essere commesso uno dei reati presupposto, nonché quelle che potrebbero essere strumentali alla commissione di tali illeciti, rendendo possibile o agevolando il perfezionamento del reato presupposto. Successivamente, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dei processi ed attività sensibili e le relative modalità esemplificative di commissione del reato.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Fase 2: Risk assessment

Individuate le Aree a rischio e le relative attività sensibili, sono stati rilevati i possibili fattori di rischio a cui sono state associate le potenziali modalità di commissione del reato e di conseguenza si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nei processi / attività sensibili a rischio, al fine di valutarne l'adeguatezza nella prevenzione dei rischi reato.

La valutazione del rischio di esposizione ai reati durante l'espletamento delle attività che tipicamente hanno luogo in azienda, è condotta dai principali referenti aziendali.

Più nel dettaglio, la valutazione del rischio è effettuata per ciascun processo aziendale in prima istanza, nell'ipotesi di assenza dei controlli (c.d. rischio inerente), tenendo conto delle dimensioni di impatto (vale a dire le conseguenze derivanti dal verificarsi di un evento a rischio) e frequenza (intesa come probabilità di accadimento di un evento a rischio).

Successivamente il valore di rischio inerente può essere ridotto attraverso la rilevazione e valutazione (nell'ambito dell'attività di risk assessment) dell'esistenza di controlli e delle altre misure di mitigazione in essere a presidio del rischio teorico ed astratto di commissione dei reati (c.d. rischio residuo).

La valutazione dell'esistenza dei controlli prende in considerazione, in particolare, i seguenti elementi:

- procedure formalizzate, intese come la presenza di procedure idonee a fornire i principi di riferimento generali nonché quelli specifici di controllo per la regolamentazione dei processi aziendali;
- attribuzione formalizzata, chiara ed esaustiva di ruoli, compiti e responsabilità, intesa come l'esistenza e l'adeguatezza di regole per l'identificazione e l'assegnazione di ruoli, compiti e responsabilità all'interno della struttura aziendale, nonché l'esistenza di poteri di delega e firma, sia verso l'esterno che verso l'interno;
- segregazione delle funzioni, intesa come l'esistenza di segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le principali attività connesse ai processi aziendali;
- assenza di rilievi / criticità derivanti da attività di audit interni ed esterni che potrebbero rilevare l'assenza o l'inadeguata applicazione dei controlli.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla verifica degli attuali presidi di controllo interno esistenti (protocolli e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle operazioni e dei controlli, segregazione delle funzioni, sistema dei poteri, organizzazione, contratti di *service*, ecc.) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle Strutture aziendali.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Inoltre, sempre con riferimento alle fattispecie di reato rilevanti, è stata predisposta anche un'analisi storica finalizzata, come atteso dai principali orientamenti giurisprudenziali e dottrinali al riguardo disponibili, ad identificare eventuali accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la Società, nonché le eventuali risposte poste in essere per il superamento di eventuali debolezze del Sistema di Controllo Interno che abbiano favorito tali accadimenti.

Fase 3: Gap analysis

Il disegno dei controlli rilevato è stato quindi confrontato con le caratteristiche e gli obiettivi richiesti dal Decreto o suggeriti dalle Linee guida di Confindustria, dalla giurisprudenza disponibile in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, dalla dottrina prevalente in materia di D.lgs. 231/2001 e dalle migliori prassi applicative del Decreto in materia di definizione, aggiornamento e implementazione dei Modelli 231.

Il confronto tra l'insieme dei presidi di controllo esistente e quello ritenuto ottimale ha consentito alla Società di individuare una serie di ambiti di integrazione e/o miglioramento del sistema dei controlli, per i quali sono state definite le azioni di miglioramento da intraprendere.

4.8. Struttura del Modello di Castaldo S.p.A.

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare il sistema di controllo esistente ed i relativi organismi che lo monitorano.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle aree a rischio, finalizzato a prevenire la commissione, ovvero la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello di Castaldo S.p.A. è costituito dalla presente "Parte Generale" – la quale contiene i principi cardine dello stesso – e da una "Parte Speciale".

La Parte Speciale contiene ad esito delle attività di risk assessment:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- i. i processi di Castaldo S.p.A.;
- ii. le specifiche sezioni per ciascuna attività sensibile in cui sono rappresentate/i:
 - le Famiglie di reato astrattamente rilevanti;
 - le Modalità esemplificative di commissione dei reati;
 - gli Standard di controllo generali;
 - gli Standard di controllo peculiari (specifici).
- iii. una specifica sezione per l'attività sensibile afferente alla **salute e sicurezza sul lavoro** che contiene (in linea con le previsioni dell'art. 30 del D.lgs. 81/08):
 - i reati di cui all'art. 25-septies del D.lgs. 231/2001;
 - i criteri e la valutazione dei rischi;
 - i principi e le norme di comportamento in materia;
 - la struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed il sistema disciplinare della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - gli adempimenti giuridici connessi ad emergenze, primo soccorso, appalti, riunioni periodiche e consultazioni;
 - la sorveglianza sanitaria;
 - l'informazione e la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - il sistema di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Infine, il Modello 231 prevede, altresì, i seguenti allegati:

- Allegato 1, denominato "*Reati presupposto ex D.lgs. 231/2001*", che contiene l'elenco dei reati presupposto e le relative sanzioni per l'Ente;
- Allegato 2, ovvero il Codice Etico;
- Allegato 3, ovvero lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione del Decreto (art. 6, comma 1, lettera b) e nel rispetto delle Linee Guida di Confindustria, l'Amministratore Unico ha istituito un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Sulla base di quanto disposto dagli artt. 6 e 7 del Decreto e tenendo nel debito conto le Linee guida di Confindustria, sono garantite l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Al fine di garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, l'Organismo riporta direttamente all'Amministratore Unico.

Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni.

Al fine di assicurare la professionalità, nell'individuazione dei componenti dell'OdV, l'Amministratore Unico considera le competenze e le esperienze tecnico-professionali adeguate rispetto alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere.

Parimenti, con l'obiettivo di garantire la continuità aziendali i membri dell'OdV devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della Società.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

Infine, l'Organismo di Vigilanza deve:

- vigilare costantemente sull'attuazione del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- verificare l'effettiva attuazione del Modello garantendone il costante aggiornamento;
- essere referente qualificato, costante e *super partes* per tutto il personale della Società e per gli *organi di governo*, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

5.2. Nomina, revoca, cause di decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con delibera dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per una durata di tre anni dalla data della nomina.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dall'assenza di cause di incompatibilità e/o ineleggibilità secondo il presente Modello.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Il soggetto che verrà individuato quale membro dell'Organismo di Vigilanza, prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare all'Amministratore Unico se esistono a suo carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Modello.

In conseguenza di ciò, l'Amministratore Unico potrà riservarsi di valutare tale posizione.

In tale contesto, costituiscono motivi di *incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza* dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b) essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- c) essere stato condannato anche in primo grado, ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. gs. 231/01 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- d) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- e) essere affetti da una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Limitatamente al personale aziendale, rappresentano ulteriori motivi di decadenza dall'incarico:

- la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione, che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale.

Costituiscono cause di revoca dell'incarico di componente dell'Organismo:

- a) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- b) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- c) l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari;
- d) l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- e) l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D.lgs. 231/01, o in altri documenti societari ovvero comunque previsti dalla legge;
- f) ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca di uno dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dall'Amministratore Unico, sentiti gli altri membri dell'Organismo e dovrà essere comunicata, successivamente, all'Assemblea dei Soci in occasione della prima assemblea utile.

Eguale, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate, l'Amministratore Unico della Società, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Amministratore Unico della Società deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Qualora la revoca venga esercitata o la decadenza intervenga nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico della Società provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal D. Lgs. 231/01, l'Amministratore Unico della Società, assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

L'Amministratore Unico della Società, sentiti gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In tal caso, l'Amministratore Unico della Società provvederà, sentiti gli altri membri dell'Organismo, alla nomina di un componente ad interim.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Ove la sospensione sia disposta nei confronti di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico provvederà alla nomina di un Organismo ad interim.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, l'Amministratore Unico della Società deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza opererà secondo quanto previsto da un proprio Statuto, approvato dall'Amministratore Unico.

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né della direzione né dell'Amministratore Unico, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

L'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Decreto, deve:

1. vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza dello stesso con le procedure aziendali realmente seguite;
2. valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di reati a fronte dell'evoluzione e dei cambiamenti aziendali attraverso una periodica analisi dei rischi e dei potenziali reati;
3. proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, ad esempio in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

A tale scopo, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica la coerenza al Modello delle attività di controllo assegnate ai responsabili i e la segnalazione tempestiva di eventuali anomalie e disfunzioni rilevate;
- effettua il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico e promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso;
- verifica anche attraverso la rispondenza ai principi generalmente accettati e agli standard dei criteri e delle tecniche utilizzati per l'elaborazione dei dati contabili e delle informazioni a questi afferenti;
- verifica con continuità i previsti flussi informativi verso gli Organi Sociali;
- richiede verifiche mirate in caso di segnalazioni di disfunzioni o commissione di reati oggetto dell'attività di prevenzione;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- fornisce la propria collaborazione nella fase di identificazione e classificazione delle Aree aziendali a Rischio attraverso la valutazione dei rischi periodica;
- supporta alla predisposizione e alla integrazione della normativa interna connessa alla prevenzione rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- supporta nelle attività di aggiornamento del Modello in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi delle attività aziendali;
- segnala alle funzioni competenti le eventuali violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico;
- supporta iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e ne effettua il monitoraggio;
- predispone il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adequatezza e il funzionamento del Modello;
- valuta periodicamente l'adequatezza dei flussi informativi ad esso destinati;
- predispone i rapporti informativi periodici, su base almeno semestrale, per l'Amministratore Unico sui risultati della propria attività;
- predispone una relazione annuale, che invia all'Amministratore Unico.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'Organismo di Vigilanza:

- ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale;
- gode di ampi poteri ispettivi;
- si avvale di risorse economiche, stanziare su sua indicazione nel budget annuale, alle quali avrà accesso, rendicontandone di volta in volta all'Amministratore Unico;
- può avvalersi sia del supporto e della cooperazione delle funzioni aziendali sia di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni all'Amministratore Unico.
- Gli interventi dell'Organismo di Vigilanza, inclusi gli incontri con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

5.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dalle procedure e da ciascuna parte di cui è composto il Modello.

In particolare:

1. segnalazioni delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;
2. informazioni relative ad atti ufficiali che concernono i Destinatari del Modello e/o le Funzioni interessate.

Per quanto riguarda il punto 1) l'Organismo di Vigilanza:

- provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di una forma di discriminazione o penalizzazione;
- assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- in caso di accertata violazione del Codice, l'Organismo di Vigilanza stesso riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al vertice aziendale o alle funzioni interessate, secondo la gravità delle violazioni; questi definiscono i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato dalla Società, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza preposto al controllo del Codice.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi (ad esempio reclami dei clienti), relative alla violazione/sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

Con riferimento al punto 2), devono essere trasmesse tempestivamente all'Organismo di Vigilanza i seguenti flussi ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità:

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società;
- provvedimenti (avvisi di garanzia, avvisi conclusione indagini, rinvii a giudizio) notificati dall'Autorità Giudiziaria alla Società, ai Soci, all'AD o ai suoi dirigenti o dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte dalla medesima

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Autorità per illeciti amministrativi di cui al D.lgs. 231/2001 ovvero per i relativi reati presupposto (avviate anche nei confronti di ignoti);

- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli enti previdenziali e di ogni altra Autorità di Vigilanza;
- verbali formalizzati a seguito di interventi di natura ispettiva da parte della Pubblica Amministrazione dal quale siano emerse criticità/punti di attenzione;
- rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto o al sistema di controllo interno, quali a titolo esemplificativo situazioni di natura contingente che possano ostacolare la corretta applicazione dei principi di comportamento definiti nel Modello;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- significative modifiche apportate all'organigramma relativo alla sicurezza;
- notizie relative alle variazioni procedurali significative ai fini del Modello, con evidenza delle modifiche e delle variazioni intervenute;
- modifiche al sistema di deleghe e procure ivi incluse le variazioni al sistema dei poteri conferiti;
- le eventuali comunicazioni delle società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- eventuali criticità emerse con riferimento agli adempimenti tributari, normativi, amministrativi e societari;
- eventuali falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- report in merito alle attività di salvaguardia dei sistemi informativi, ai controlli svolti ed agli eventuali utilizzi illegittimi da parte del personale;
- report contenenti l'analisi del trend degli incidenti informatici, nonché l'individuazione di azioni preventive;
- eventuali situazioni di concentrazione o anomalie individuate con riferimento agli incarichi professionali relativi ai lavori affidati a professionisti o Società terze rispetto al Gruppo con indicazione: i) della controparte; ii) dell'oggetto; iii) del corrispettivo;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- richieste di pagamento per fatture non coperte da contratto rispetto al normale ciclo passivo effettuate da ciascuna Struttura richiedente, con l'indicazione del fornitore, causale dell'anomalia, importo, oggetto della fornitura;
- eventuali criticità emerse durante lo svolgimento dei controlli sui prodotti acquistati;
- significativi disallineamenti rilevanti nelle riconciliazioni di cassa;
- report delle anomalie individuate nell'ambito della gestione delle note spese e dei relativi rimborsi erogati al personale delle spese sostenute in trasferta;
- report contenente i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società, anche da parte di ditte terze, nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza, nonché eventuali misure adottate ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure;
- report relativo agli incidenti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- significative modifiche apportate al DVR;
- report contenente dati relativi agli eventuali incidenti ambientali verificatisi, nonché eventuali misure adottate ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure;

Inoltre, sempre con riferimento al punto 2), devono essere trasmesse tempestivamente all'Organismo di Vigilanza i seguenti flussi con cadenza periodica:

- report sui procedimenti disciplinari aperti, per violazioni del Modello 231, e sulle eventuali misure sanzionatorie irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- riepilogo delle decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- notizie su operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- un report concernente l'andamento generale della partecipazione a gare pubbliche e delle trattative private con enti pubblici e, in genere, l'instaurazione di rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione;
- bilancio approvato, comprensivo di Nota integrativa, Relazione sulla gestione, Relazione del Collegio Sindacale
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- delibere delle Assemblee ordinarie e straordinarie;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- elenco delle controparti terze sulle quali è stata svolta un'attività di due diligence (ad es., partner) dalla quale sono emerse eccezioni;
- report contenente la ripartizione percentuale degli affidamenti tra i diversi fornitori rispetto al totale degli acquisti effettuati;
- report riepilogativo di eventuali candidati assunti in posizione di conflitto di interesse;
- report semestrale sull'andamento economico-finanziario dell'azienda;
- report di riepilogo della situazione del contenzioso ed eventuali transazioni;
- report a consuntivo delle attività di formazione svolte nel periodo in materia di 231 con indicazione del grado di partecipazione e del livello di apprendimento.

5.5. Riesame periodico del Modello

L'Organismo di Vigilanza supervisiona il processo di manutenzione e aggiornamento del Modello, segnalando eventuali punti di debolezza rilevati nel corso dei controlli svolti e i cambiamenti normativi che comportano nuove condizioni di rischio.

Con cadenza periodica, l'Organismo di Vigilanza provvede ad effettuare il riesame del Modello ed i risultati complessivi dell'attività svolta e gli interventi relativi alla manutenzione ed all'adeguamento del Modello di prevenzione sono evidenziati nella relazione annuale trasmessa all'Amministratore Unico.

Inoltre, l'OdV verifica il grado di diffusione del Codice etico e le azioni necessarie per migliorarne l'adeguatezza.

5.6. Segnalazioni

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro ed i terzi inviano le segnalazioni, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Tutte le segnalazioni pervenute, indipendentemente dalla fonte denunciante, devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza tramite l'apposita casella e-mail OrganismodiVigilanza@castaldospa.it.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante viene protetta in ogni passaggio successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, nei confronti del dipendente o collaboratore che ha effettuato una segnalazione ai sensi della presente procedura per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Tale salvaguardia viene estesa a tutti coloro che siano chiamati a collaborare alle attività di indagine in merito al fondamento della segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, nei confronti di colui che ha effettuato la segnalazione, costituisce presupposto di responsabilità disciplinare.

Le clausole di tutela del segnalante lasciano inalterata la responsabilità penale (e disciplinare se dipendente o collaboratore) del segnalatore stesso in caso di segnalazione che configuri fattispecie di calunnia o diffamazione, ai sensi della normativa vigente in materia.

Nei confronti del dipendente o collaboratore che inoltri segnalazioni a contenuto diffamatorio, calunnioso o con lo scopo di danneggiare il soggetto segnalato, possono essere applicate sanzioni disciplinari di entità commisurata alla gravità dell'illecito commesso, previste dal codice disciplinare aziendale.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari (commisurate alla violazione commessa), applicabili in caso di illeciti relativi al presente Modello, contribuisce ad accrescere l'efficacia del Modello stesso ed a rendere più efficiente e pregnante l'azione di controllo affidata all'Organismo di Vigilanza.

L'adozione di un apparato sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. e) del D. Leg. 231/2001, un requisito essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione dell'apparato sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello e, pertanto, potrà essere attivata e portata a compimento indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, qualora il comportamento oggetto di sanzione disciplinare configuri la fattispecie di reato rilevante per il D. Lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare, che costituisce parte integrante del presente Modello, è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, adottato dalla Società, e delle norme e procedure indicate nel Modello.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Le sanzioni e il risarcimento degli eventuali danni sono commisurate alla condotta e alle conseguenze disciplinari tenendo in particolare considerazione:

- il livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- l'esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente;
- l'elemento soggettivo del comportamento del Dipendente (colpa lieve, colpa grave, dolo);
- la rilevanza degli obblighi violati;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- altre circostanze in cui è maturata la violazione del Modello Organizzativo.

L'Amministratore Unico, con periodica informazione all'Organismo di Vigilanza, verifica e valuta costantemente il sistema disciplinare, curandone l'applicazione e, anche su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, irrogando le misure disciplinari.

6.1. Provvedimenti disciplinari e sanzionatori

Un elemento determinante nella costruzione del Modello, correlato all'adozione di un Codice Etico, consiste nell'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma, nonché delle procedure previste dalla Legge e poste alla base del modello "esimente" adottato.

Nell'ambito del complesso ed articolato sistema di impostazione dei modelli esimenti e stante le specifiche finalità degli stessi, è chiaro come simili violazioni ledano il rapporto di fiducia instaurato con la Società e debbano di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

È importante sottolineare, inoltre, come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzate, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello che contempla il sistema comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

6.2. Presupposti del sistema disciplinare

Il presente sistema disciplinare è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contatti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste dal Modello adottato alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del Modello stesso ed a commisurare le ipotesi di sanzione alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui alla Legge richiamata.

6.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione da parte di amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea dei Soci, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

6.4. Misure nei confronti dei sindaci

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Amministratore Unico affinché lo stesso, dopo aver

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

effettuato gli opportuni accertamenti, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, possa eventualmente avviare la procedura di revoca dall'incarico per giusta causa.

6.5. Sanzioni per personale dirigente

In caso di violazione da parte di un dirigente delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione - nell'espletamento di attività nelle aree a rischio - di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente C.C.N.L. del personale dirigente della Società.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dalla Legge.

6.6. Sanzioni per il personale dipendente

1. Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello è definito **illecito disciplinare**.
2. Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal vigente CCNL applicati dalla Società stessa e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.
3. In relazione a quanto detto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste anche dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai vigenti CCNL per il personale dipendente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

4. Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal presente Modello, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, alle sanzioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo di Lavoro applicato in azienda ed in particolare:
 - a. ammonizione verbale;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

- b. richiamo scritto;
 - c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
 - e. licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo.
5. Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso **incorre nel provvedimento di richiamo scritto**, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.
6. Il lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, **incorre nel provvedimento della multa**, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni. La multa potrà essere d'importo pari ad al massimo previsto dal CCNL di riferimento.
7. Il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nell'area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della **sospensione** dal servizio e dalla retribuzione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino al massimo previsto dal CCNL di riferimento.
8. Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dalla Legge, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del **licenziamento**, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per l'Azienda, fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti.

9. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
10. Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dalla Legge.

6.7. Misure nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro temporaneo, l'Organismo di Vigilanza darà comunicazione immediata all'Amministratore Unico, che dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, prenderà le opportune decisioni circa la risoluzione del rapporto.

6.8. Misure nei confronti di collaboratori esterni e lavoratori parasubordinati

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Nei contratti e negli accordi stipulati con società consulenti, collaboratori esterni, partners, etc., devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero da loro incaricati, posto in essere in contrasto con le linee guida del Modello

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

e tale da comportare il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto consentirà alla Società di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.