



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

MATRICE DEL DOCUMENTO

Adottato da	Revisione n°	Data	Firma
Consiglio di Amministrazione	0	22.10.2021	_____
Consiglio di Amministrazione	1	2025	_____

INDICE

1. PREMESSA	3
1.1. LA STRUTTURA DEL MANUALE	3
1.2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE EX D.LGS.231/2001.3	
2002);.....	4
1.3. L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DALL'ARTICOLO 6	
DEL DECRETO.....	10
2. IL RECEPIMENTO DEL D.LGS. 231/2001 IN CASTALIA OPERATIONS SRL.....	11
2.1. CARATTERISTICHE DELLA SOCIETÀ.....	11
2.2. IL CONTRATTO DI SERVICE CON CASTALIA CONSORZIO SCPA.....	12
2.3. REVISIONI DEL MODELLO.....	12
2.4. FINALITÀ DEL MODELLO.....	12
3. IL PROGETTO 231 IN CASTALIA OPERATIONS SRL.....	13
3.1. MAPPATURA DEI RISCHI	13
3.2. ATTIVITÀ SENSIBILI.....	14
4. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO	14
5. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE.....	15
6. STRUTTURA DEI CONTROLLI.....	16
6.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	17
A) RUOLO DEI RESPONSABILI di FUNZIONE.....	17
6.1.2. ORGANIGRAMMA AZIENDALE.....	18
6.1.3. INCARICHI PROFESSIONALI AFFIDATI A SOGGETTI ESTERNI.....	18
7. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI	18
8. WHISTLEBLOWING	22
9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	22
10. SISTEMA DISCIPLINARE	23
10.1. PRINCIPI GENERALI	23
10.2. VIOLAZIONI DA PARTE DI SOGGETTI APICALI.....	24
10.3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE	25
10.4. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E FORNITORI	25
11. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	26

1. PREMESSA

1.1. LA STRUTTURA DEL MANUALE

Il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 si compone di una serie articolata di documenti che sono da considerare come un corpo unico.

Il manuale è suddiviso in una parte “generale” e in alcune parti “speciali”; tale suddivisione risponde all’esigenza di un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente; ciascuno sarà contraddistinto da un numero di edizione/revisione che consentirà di mantenerne traccia) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi.

1.2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL’ENTE EX D.LGS.231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto in Italia la responsabilità diretta degli enti e delle società, in sede penale, per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da:

- ✓ soggetti in posizione apicale (art. 5 lett. a) del Decreto), i.e. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- ✓ soggetti in posizione subordinata (art. 5 lett. b) del Decreto) i.e. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato. Il giudice penale ha, dunque, la competenza per giudicare, parallelamente, la responsabilità delle persone fisiche cui è attribuita la commissione del reato e la responsabilità dell’ente nell’interesse o a vantaggio del quale il reato viene commesso.

La responsabilità dell’ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all’azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo volto alla prevenzione dei reati.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dagli Enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato (art. 4 del Decreto).

Il Decreto prevede espressamente che, se sussistono determinate condizioni, la Società possa beneficiare dell’esonero dalla predetta responsabilità. Tale esenzione varia a seconda di chi abbia compiuto il reato. In particolare laddove il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa dell’impresa sarà esclusa se l’impresa prova:

- di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del reato;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’impresa, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza e Controllo, di seguito OdV);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV.

Laddove il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa (art. 7, comma I del Decreto) sussiste nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che i soggetti apicali hanno verso tali persone. Si prevede, però, all’art. 7, comma II, che:

“in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'impresa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

La responsabilità dell'impresa è, infine, esclusa (art. 5, comma II del Decreto) se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità introdotta dal Decreto mira non soltanto a perseguire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietandone e/o limitandone l'esercizio dell'attività. In particolare l'art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
- sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi ed il divieto di pubblicizzare beni e servizi, applicabili per le ipotesi più gravi.

Inoltre sono previste a titolo di sanzione accessorie:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazione, al fine di evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione di reati;
- la pubblicazione della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

Le fattispecie di Reato Presupposto rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 sono comprese nelle seguenti categorie:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (quali: contraffazione di documenti informatici; accesso abusivo a sistemi informatici o telematici; detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici; intercettazioni; impedimenti o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche; danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o di sistemi informatici e telematici; frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, così come previsto dall'art. 24 *bis* del Decreto, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48);
- c) delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto, introdotto dalla legge n. 94 del 15 luglio 2009);
- d) delitti contro la fede pubblica (quali: reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, ex art. 25 *bis* del Decreto, introdotto dal decreto legge n. 350 del 25 settembre 2001 e modificato con la legge n. 99 del 23 luglio 2009);
- e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del Decreto, introdotto dalla legge n. 99 del 23 luglio 2009);
- f) reati societari (art. 25 *ter* del Decreto, introdotto dal decreto legislativo n. 61 del 11 aprile 2002);

- g) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 9 dicembre 1999 (art. 25 *quater* del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 14 gennaio 2003);
- h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1 del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 9 gennaio 2006);
- i) delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25 *quinqies* del Decreto (introdotto dalla legge n. 228 del 11 agosto 2003);
- j) abusi di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto, introdotto dalla legge n. 62 del 18 aprile 2005);
- k) reati transazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006, di “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”);
- l) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto introdotto dall'art. 9, legge n. 123 del 3 agosto 2007, come modificato dall'art. 300 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81);
- m) reati di ricettazione, riciclaggio, nonché autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies* del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 231 del 19 dicembre 2007 e modificato dalla Legge 186/2014);
- n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del Decreto introdotto dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009);
- o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* del Decreto introdotto dalla legge n. 116 del 3 agosto 2009);
- p) reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto, introdotto dal D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011);
- q) delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto introdotto con il D.Lgs. 109/2012 e modificato con L. 161/2017);
- r) delitto di “razzismo e xenofobia” di cui all'art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001 (introdotto con L. 167/2017);
- s) delitto di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001 (introdotto dalla L. 39/2019);
- t) reati tributari, ex art. 25 *quinqüesdecies* D.Lgs. 231/2001 (introdotto dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, conv. con mod. dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. 75/2020);

- u) reati di contrabbando, ex art. 25 *sexiesdecies* D.Lgs. 231/2001 (introdotto dal D.Lgs. 75/2020);
- v) Il D.Lgs. n. 184 dell'8 Novembre 2021 per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)
- w) - Il D.Lgs. n. 195 dell'8 Novembre 2021 per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con l'Art.1 ha apportato modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio" contemplati dall'Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01
- x)- La Legge n.215 del 17 Dicembre 2021 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili" riscrivendo l'articolo 14 del D. Lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ha interessato l'Art.25-septies del D.Lgs231/01 indicando le violazioni che producono l'irrorazione di provvedimenti sospensivi riguardanti parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o l'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni
- y)- La Legge n.238 del 23 Dicembre 2021 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020" con gli Artt. 19,20 e 26 ha apportato modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", i "Delitti contro la personalità individuale" e "Abusi di mercato" contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis, 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs.n.231/01
- z)- L'Art.2 "Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche" del D.L. n.13 del 25 febbraio 2022 "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell'Art. 640-bis c.p.
- aa) - La Legge n.22 del 09 Marzo 2022 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha introdotto nel novero dei reati presupposto l'Art.25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'Art.25-duodevices "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"
- bb) - La stessa legge ha interessato l'Art.733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs231/01) e l'Art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.
- cc) - Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022 "Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01
- dd) - Il D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022 "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ha apportato modifiche all'Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all'Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari), all'inserimento dell'Art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati

previsti dall'Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l'inserimento dell'Art.6 del D.Lgs74/2000 "Tentativo" nel novero dei reati previsti dall'Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.

ee) - Decreto 3 febbraio 2023 "Determinazione del costo medio per rimpatrio, per l'anno 2023" del lavoratore straniero assunto illegalmente che per l'anno in questione è stato stabilito in euro 2.365.

ff) - Legge n.50 del 5 maggio 2023 Conversione in Legge del Decreto Legge n.20 del 10 marzo 2023 (c.d. Decreto Cutro) "Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare" ha interessato l'Art.25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" andando a modificare l'Art.12 e l'Art.22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 e aggiungendo l'Art. 12-bis "Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina" nello stesso decreto.

gg) - Il D.Lgs n.24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" va a disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (Applicazione del processo Whistleblowing a tutti i settori pubblici e privati indipendentemente dall'adozione di un Modello 231)

hh) - Legge n. 60 del 24 maggio 2023 "Norme in materia di procedibilità d'ufficio e di arresto in flagranza" che con le modifiche apportate in materia di procedibilità d'ufficio all'articolo 270-bis. 1 c.p. ha interessato l'Art.25-quater del D.Lgs 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico) e con le modifiche apportate sempre in materia di procedibilità d'ufficio all'articolo 416-bis.1 c.p. ha interessato l'Art. 24-ter del D.Lgs231/01 (Delitti di criminalità organizzata) e la fattispecie dei reati della sezione "Reati transnazionali"

ii)- Legge n.93 del 14 luglio 2023 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica" ha interessato l'Art.25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) con le modifiche apportate agli Artt. 171-ter e 174-ter della Legge 633/1941

jj) - D. L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023 "Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione" ha interessato il testo dell'Art 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e l'inserimento al suo interno delle fattispecie dei reati "Turbativa libertà degli incanti (Art. 353 c.p.)" e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353-bis c.p.).Dallo stesso D.L. sono stati interessati gli Artt. 25-octies.1 e 25-undecies con i seguenti provvedimenti:

kk) L'Art. 25-octies.1 è stato modificato nel testo ed ha assunto la nuova denominazione della rubrica in "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori" ed al suo interno è stato inserito il reato di "Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.)

- ll) L'Art. 25-undecies "Reati ambientali" ha recepito l'Art.255 del D.Lgs 152/2006 (Abbandono di rifiuti) prevedendo la trasformazione da illecito amministrativo a reato contravvenzionale la fattispecie di abbandono di rifiuti con l'innalzamento dell'ammenda attuale. Sono state apportate modifiche agli Artt.452-bis c.p. (Inquinamento ambientale) e 452-quater c.p. (Disastro ambientale)
- mm) - Legge n.206 del 27 dicembre 2023 "Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy" con modifiche all'Art. 517 c.p. (Vendita di prodotti alimentari con segni mendaci) che ha interessato sia l'Art.25-bis.1 (Delitti contro l'industria ed il commercio) del D.Lgs231/01 sia la fattispecie della Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) facente parte del Modello 231
- nn) - Legge n.6 del 22 Gennaio 2024 "Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale" che con le modifiche del testo del comma uno dell'Art.518-duodecies (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici) ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-septesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale) D.Lgs 231/01
- oo) - D.L. n.19 del 2 marzo 2024 coordinato con la Legge di conversione 29 aprile 2024, n. 56 "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" che con le modifiche apportate all'Art. 512-bis c.p. (Trasferimento fraudolento di valori) ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori) D.Lgs 231/01
- pp) - D.Lgs n.87 del 14 giugno 2024 "Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111" che con le modifiche apportate all'Art. 10-quater del D.Lgs n.74 del 10 marzo 2000 (Indebita compensazione) ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari)
- qq) - Legge n.90 del 28 giugno 2024 "Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici" che ha introdotto, abrogato e modificato articoli del codice penale facenti parte dell'Art. 24 del D.Lgs 231/01 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e dell'Art. 24-bis del D.Lgs 231/01 (Delitti informatici e trattamento illecito di dati).
- rr) - Per quest' ultima fattispecie di reato è stato interamente modificato anche il testo con l'inserimento del comma 1-bis e la modifica dei commi esistenti.
- ss) - Decreto Legge n.92 del 4 luglio 2024 "Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia" che con l'articolo 9 (modifiche al codice penale) ha introdotto l'Art. 314-bis c.p. (Indebita destinazione di denaro o cose mobili) e modificato l'Art. 322-bis c.p. facenti parte dell'Art. 25 del D.Lgs 231/01 (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promuovere utilità, corruzione e abuso d'ufficio)
- tt) - Legge n. 112 del 8 agosto 2024 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia" che ha modificato il testo dell'Art.314-bis c.p. (Indebita destinazione di denaro o cose mobili), la rubrica dell'Art. 322-bis c.p. , con l'inserimento di "Indebita destinazione di denaro o cose mobili" ed il relativo testo.

- uu)** - Inoltre, si è avuta la modifica anche del testo dell'Art. 323-bis c.p. (Circostanze attenuanti).
- vv)** - Ed ancora, è stata modificata la rubrica dell'Art. 25 del D.Lgs. 231/01 con l'aggiunta delle parole "indebita destinazione di denaro o cose mobili" e la soppressione delle parole "abuso d'ufficio" per cui la rubrica ultima dell'Art. 25 del D.Lgs. 231/01 è "Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione".
- ww)** - Lo stesso articolo 25 del D.Lgs. 231/01 è stato oggetto di modifica anche nel testo del comma uno.
- xx)** - Legge n. 114 del 9 agosto 2024 "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare" che ha modificato il testo e la rubrica dell'Art. 322-bis c.p., nonché ha abrogato l'Art. 323 c.p. (Abuso d'ufficio).
- yy)** - Tale legge, inoltre, ha modificato il testo dell'Art. 323-bis c.p. (Circostanze attenuanti), nonché, ha modificato il testo dell'Art. 323-ter c.p. (Causa di non punibilità) e ha sostituito l'Art. 346-bis c.p. (Traffico di influenze illecite).
- zz)** - Decreto del 21 giugno 2024 "Determinazione del costo medio del rimpatrio", ha stabilito l'aggiornamento della sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente per l'anno 2023 e 2024 che ha interessato l'Art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01.
- aaa)** - D.Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 "Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi". Tale aggiornamento ha comportato la modifica del testo dell'Art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/01 (Contrabbando) con l'aggiunta di sanzioni interdittive previste dall'Art. 9; l'abrogazione del TULD (Testo unico disposizioni legislative in materia doganale) D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973 e l'introduzione di un nuovo corpus normativo ai sensi D.Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024.
- bbb)** - Legge n. 143 del 7 ottobre 2024 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico" (Decreto Omnibus), che ha introdotto l'Art. 174-sexies della L. n. 633 del 22 aprile 1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore) facente parte dell'Art. 25-novies del D.Lgs. 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore).
- ccc)** - D. L. n. 145 dell'11 ottobre 2024 "Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali", che ha modificato l'Art. 22 D.Lgs. n. 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) ed ha introdotto l'Art. 18-ter D.Lgs. n. 286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) facenti parte dell'Art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).
- ddd)** - Legge n. 166 del 14 novembre 2024 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano", che ha modificato il testo degli Artt. 171-bis, 171-ter, 171-septies della Legge n. 633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore) ed ha introdotto e modificato l'Art. 181-bis L. n. 633/1941 facenti parte dell'Art. 25-novies del D.Lgs. 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore).

- eee) - L. n. 187 del 9 dicembre 2024 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali”, che ha modificato il testo dell’Art.18-ter D. Lgs.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), e dell’Art.22 D. Lgs.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) facenti parte dell’Art. 25-duodecies del D. Lgs 231/01 (Impiego irregolare lavoratori stranieri)
- fff) - Lo stesso provvedimento ha anche modificato il testo dell’Art. 727-bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e dell’Art. 733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto) facenti parte dell’Art. 25-undecies del D.Lgs 231/01 (Reati ambientali)
- ggg) - L. n. 80 del 9 giugno 2025 che ha convertito il D. L. n.48 dell’11 aprile 2025 “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell’usura e di ordinamento penitenziario”, che ha introdotto l’Art. 270-quinquies.3 c.p. (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo) ed ha introdotto e modificato l’Art. 435 c.p. (Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti) facenti parte dell’Art. 25-quater del D. Lgs 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico).
- hhh) - Lo stesso D.L. ha apportato modifiche all’Art. 640 c.p. (Truffa) facente parte dell’Art. 24 del D. Lgs 231/01 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture)
- iii) - D.Lgs. n.81 del 12 giugno 2025 “Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie” che ha apportato modifiche all’Art. 88 (Circostanze aggravanti del contrabbando) del D.Lgs. n.141 del 26 settembre 2024 facente parte dell’Art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/01 (Contrabbando)

1.3. L’ESENZIONE DALLA RESPONSABILITA’ PREVISTA DALL’ARTICOLO 6 DEL DECRETO.

L’art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l’esonero di responsabilità della Società nel caso in cui riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati-catalogo sopra elencati.

Onde poter beneficiare dell’esenzione di responsabilità, l’Ente dovrà provare:

- di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver vigilato sull’effettiva operatività e osservanza dei modelli, costituendo al suo interno apposito organismo di vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all’estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;

2. predisporre specifici protocolli e misure preventive commisurate al livello di rischio effettivo;
3. programmare ed effettuare la formazione a tutti i livelli dell'organizzazione in relazione ai reati da prevenire;
4. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
5. prescrivere obblighi di informazioni nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
6. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

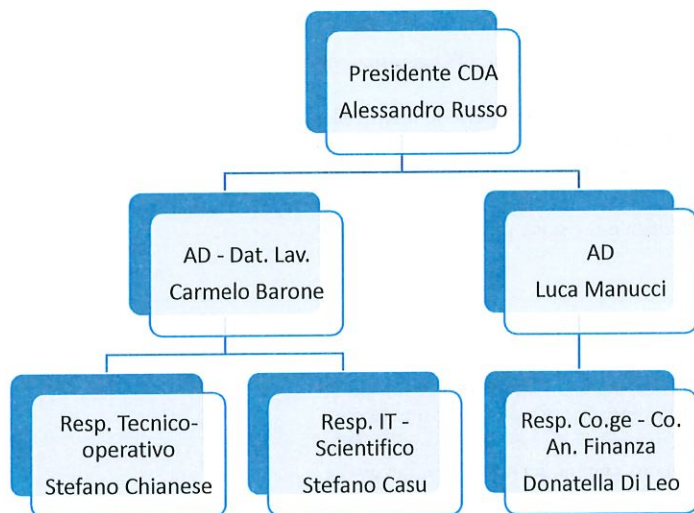
Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3).

2. IL RECEPIMENTO DEL D.LGS. 231/2001 IN CASTALIA OPERATIONS SRL.

2.1. CARATTERISTICHE DELLA SOCIETÀ

CASTALIA Operations Srl (di seguito anche soltanto “**Castalia Operations**” o l’“**Azienda/Ente**”), società costituita in data 22.11.2007, ha quale principale oggetto sociale quello di sviluppare ed offrire servizi nell’ambito della salvaguardia ambientale. Si aggiunga, ancora, che la Società risulta esser socia di Castalia Consorzio ScpA a cui, a seguito della sottoscrizione di apposito contratto di service, eroga una serie di servizi, in particolare di tipo amministrativo e gestionale.

Castalia Operations risulta esser strutturata secondo il seguente organigramma:



2.2. IL CONTRATTO DI SERVICE CON CASTALIA CONSORZIO SCPA.

Il core business di Castalia Operations Srl, allo stato, è rappresentato dalle attività disciplinate all'interno del contratto di service in essere con Castalia Consorzio ScpA, oltre che tramite l'atto di affidamento con il quale il Consorzio ha affidato alla Consorzata Operations una serie di attività di cui alla Convenzione stipulata con il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio; la Società eroga, inoltre, in favore del Consorzio ulteriori servizi nell'ambito bonifiche sul territorio e attività di disinquinamento in mare e sui corsi d'acqua disciplinati da specifici contratti. In particolare vi sono atti di affidamento per 4 commesse Eni di durata pluriennale. Inoltre sono in essere alcuni contratti con enti pubblici regionali e comunali ed ultimamente anche con istituzioni pubbliche di interesse nazionale (Invitalia- ISPRA).

2.3. REVISIONI DEL MODELLO

I vertici aziendali decidono in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento, in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, ovvero modifiche alla struttura societaria;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modificazioni dell'assetto organizzativo;
- esito degli audit interni, ovvero di quelli esterni.

Una volta approvate le modifiche, Il Modello è tempestivamente trasmesso all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, i propri compiti e poteri di impulso in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, infatti, il medesimo organo formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di verifica e revisione periodica da disporsi mediante decisione degli organi apicali.

2.4. FINALITÀ DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a Castalia Operations di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, nell'eventualità di eventuali contestazioni di reati in capo ai propri esponenti apicali o collaboratori, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*: diffondendo e consolidando una cultura di correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e

posizione, nonché delle aspettative dei propri soci ed altre categorie di *stakeholders*, ivi compresa la Pubblica Amministrazione

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare la piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di operare contro la legge e l'interesse aziendale, posto che la commissione di reati – oltre che esporre l'autore alle sanzioni penali previste – è fortemente condannata dalla Società e contraria agli interessi stessi di Castalia Operations anche quando apparentemente potrebbe sembrare che essa ne tragga un apparente vantaggio; dall'altro lato, il Modello offre alla Società gli strumenti atti a prevenire o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso, grazie al monitoraggio costante delle attività sensibili al rischio di reato, compito presidiato anche dalla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle Attività Sensibili e, ove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione. A tal fine viene individuata e descritta la costante attività dell'Organismo di Vigilanza finalizzata a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei destinatari, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

Infine, il Modello mira a far comprendere a tutti i suoi destinatari, in primo luogo i soci e gli amministratori, il senso dell'organizzazione di cui si è parte, attraverso il rispetto dei ruoli, delle regole e delle modalità operative, nella consapevolezza delle conseguenze in termini di responsabilità civili e penali che comportano le decisioni assunte per conto della Società.

3. IL PROGETTO 231 IN CASTALIA OPERATIONS SRL

Il Consiglio di Amministrazione ha incaricato propri soggetti apicali, eventualmente supportati da consulenti aziendali esterni, per l'attività di redazione del Modello, comprensiva dell'attività propedeutica di *risk assessment* (analisi di rischio di commissione reati).

All'esito dell'analisi del rischio, realizzata con le modalità di seguito indicate, Castalia Operations ha adottato il proprio Modello.

3.1. MAPPATURA DEI RISCHI

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la definizione del proprio Modello organizzativo e di controllo, Castalia Operations ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del decreto.

Il lavoro di mappatura - compendiato nel documento di *risk assessment* - è stato condotto nel rispetto della seguente metodologia operativa:

- Interviste dirette ai responsabili aziendali.
- Esame della documentazione aziendale acquisita.
- Evidenza dei possibili incroci tra l'area di riferimento e le varie ipotesi di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001.
- Attribuzione del livello di rischio a ciascuna Area di riferimento sulla base dei seguenti parametri standard di adeguatezza del sistema di controllo interno:

- **Autoregolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili (procedure formalizzate, prassi di lavoro e controlli esistenti);
- **Tracciabilità:** verificabilità, *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali, del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili;
- **Segregazione di ruoli e funzioni:** suddivisione delle attività e dei relativi privilegi per i vari processi aziendali, tra più utenti, al fine di ottenere la contrapposizione di ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla l'attività;
- **Sistema deleghe e procure:** coerenza tra i poteri autorizzativi e di firma eventualmente conferiti e le responsabilità organizzative e gestionali assegnate ad ogni funzione/direzione.

Nell'ambito di ciascuna area di riferimento, sono poi state individuate le attività cd. "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso un rischio potenziale di commissione dei reati rilevanti per il D.Lgs 231/2001, nonché le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti.

Per ognuna delle aree "a rischio", si è quindi provveduto ad individuare quelle che, in astratto, possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

3.2. ATTIVITÀ SENSIBILI

Con specifico riferimento alla realtà di Castalia Operations, le aree nel cui ambito possono, al momento dell'adozione del Modello, essere commessi i reati, riguardano essenzialmente quelle attività che comportano contatti diretti o indiretti con la PA (Rapporti con la Pubblica Amministrazione), i reati societari (Adempimenti societari, Area Comunicazioni Sociali rapporti con i soci e con il collegio sindacale), i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Adempimenti in materia di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro), i delitti informatici, i reati di ricettazione, riciclaggio di denaro, gli illeciti ambientali, oltre alle fattispecie di reato connesse alla violazione della normativa afferente i reati tributari.

L'Organismo di Vigilanza potrà eventualmente individuare, sulla scorta dei propri audit, oltre che a seconda dell'evoluzione legislativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società, eventuali ulteriori ipotesi rilevanti, raccomandando ai vertici aziendali di predisporre gli opportuni provvedimenti operativi.

4. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO

I comportamenti tenuti dagli amministratori ("Amministratori"), dai dipendenti ("Dipendenti") e da tutti coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della Società, anche nel ruolo di consulenti ("Consulenti"), ovvero soggetti esterni alla Società, che comunque operino nel suo interesse, nonché dalle altre controparti contrattuali della Società, quali, ad esempio, "Partner" devono essere conformi alle regole di condotta previste nel Modello (di seguito le "Regole di Condotta"), finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

Le regole di condotta contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato dalla Società.

Va, comunque, precisato che il Modello e il Codice Etico, seppur complementari, hanno una portata diversa; in particolare:

- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, ed ha lo scopo di consentire all'Azienda di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.
- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, ed ha lo scopo di esprimere principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Amministratori, Consulenti e Partners.

5. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Una struttura organizzativa idonea ai fini preventivi del Decreto è caratterizzata dai seguenti principi:

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità connesse e delle linee gerarchiche;
- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- poteri di spesa attribuiti con soglie di spesa e/o con firma congiunta.

In considerazione del quadro che emerge dall'analisi del contesto, dalla valutazione del sistema di controllo interno e dalla identificazione dei rischi, sono stati identificati e delineati i sistemi ed i meccanismi di prevenzione di cui Castalia Operations è dotata, riportati nei seguenti paragrafi.

a. Organi societari

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

La gestione della Società è affidata al Presidente e agli Amministratori Delegati (investiti di poteri di spesa per la gestione ordinaria), dettagliati negli atti di delibera, conformemente allo statuto ed al regolamento operativo.

b. Definizione di responsabilità - Unità organizzative

L'Organigramma dà indicazioni riguardo alla struttura societaria e alla collocazione organizzativa del personale dipendente e non, specificando l'articolazione degli obiettivi e delle responsabilità assegnate.

Tale documento è soggetto a costante aggiornamento in funzione dei mutamenti che intervengono nella conduzione delle attività.

c. Procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa

Il conferimento delle procure, deleghe/sub-deleghe avviene nel rispetto della Legge e dello Statuto. Il CdA, nel definire i poteri delegabili, deve tener conto:

- delle previsioni statutarie;
- delle effettive necessità di attribuzione dei poteri in relazione all'esercizio delle attività o funzioni previste dal ruolo o mansione.

Gli atti notarili relativi alle procure e alle deleghe/sub deleghe interne devono essere correttamente conservati.

d. Attribuzione delle Deleghe

- tutti coloro (compresi i soggetti esterni cui è stato affidato specifico incarico) che intrattengono per conto della Società rapporti con la PA e le Autorità di Vigilanza devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;
- le deleghe devono associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti nell'Ente;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco i poteri del delegato;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

e. Prassi e procedure

La Società ha implementato un apparato essenziale di prassi e procedure operative che garantiscono il rispetto delle normative vigenti e degli adempimenti derivanti. Tali prassi mirano da un lato a regolare l'agire articolato nelle sue varie attività operative e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate.

Ne consegue che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza di prassi e procedure interne e di rispettarle nell'esercizio dei compiti a loro assegnati.

Tutte le procedure si conformano ai seguenti principi:

- ricostruibilità del processo autorizzativo;
- attuazione del principio della separazione dei compiti, ove possibile;
- integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processamento che, successiva, di archiviazione;
- scelta trasparente, motivata e autorizzata dei dipendenti e dei collaboratori non dipendenti (fornitori, consulenti, etc.) basata su requisiti generali oggettivi e verificabili (competenza, professionalità, esperienza, onorabilità);
- compensi congrui a dipendenti e a terzi rispetto alle prestazioni rese (condizioni di mercato, tariffari) ed evidenza oggettiva dell'attività svolta;
- sistemi premianti congrui e basati su targets ragionevoli;
- impiego e utilizzo di risorse finanziarie previste entro limiti quantitativamente e qualitativamente determinati (budgets, piani finanziari, bilancio preventivo);
- tutte le uscite finanziarie devono essere documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti emittente e ricevente e alla specifica motivazione.

6. STRUTTURA DEI CONTROLLI

Sistema di controllo interno

Le componenti del modello organizzativo devono essere integrate con il sistema di controllo interno che si basa sui seguenti principi:

- chiara assunzione di responsabilità (detta anche accountability). Principio in base al quale qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità. In generale si esegue un compito con più attenzione quando si sa di dover rendere conto di eventuali deviazioni da regole / procedure prefissate;

- separazione di compiti e/o funzioni. Principio per il quale l'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere persona diversa da chi la esegue operativamente o controlla l'operazione;
- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni. Principio che può avere sia di carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferite a singole operazioni);
- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni. Principio importante per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Il controllo operativo (vale a dire sulle attività e sui processi) e contabile (vale a dire sulla registrazione) può essere a posteriori o preventivo. Ai fini del D. Lgs. 231/01 è di fondamentale importanza che:

- vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia);
- i controlli interni a posteriori siano in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio della attività aziendale.

6.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

6.1.1. ORGANIZZAZIONE INTERNA A SUPPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A) RUOLO DEI RESPONSABILI di FUNZIONE

I Responsabili Interni risultano essere quei soggetti che hanno il controllo del processo e dell'attività considerata a rischio, ovvero sensibile, e costituiscono il primo presidio per scongiurare il rischio di commissione di reati; di conseguenza sono referenti diretti dell'Organismo di Vigilanza per ogni attività informativa e di controllo.

I Responsabili di Funzione:

- vigilano sul regolare svolgimento dell'operazione di cui sono i soggetti referenti;
- informano collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
- per ogni operazione relativa alle attività emerse come a rischio, predispongono e conservano la documentazione rilevante e ne sintetizzano i contenuti per l'Organismo di Vigilanza sulla base dei Flussi all'OdV;
- comunicano all'Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie riscontrate, nonché la commissione di fatti rilevanti o le valutazioni di rischio reato ai sensi del Decreto;
- contribuiscono all'aggiornamento del sistema dei rischi della propria area ed informano l'Organismo di Vigilanza delle modifiche e degli interventi ritenuti necessari;
- propongono al CdA e/o al Presidente soluzioni organizzative e gestionali per ridurre i rischi relativi alle attività presidiate.

ha formattato: Non Evidenziato

ha formattato: Non Evidenziato

ha formattato: Non Evidenziato

ha formattato: Non Evidenziato

6.1.2. ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Il Modello Organizzativo di Castalia Operations è stato definito sulla base dei ruoli e delle responsabilità formalizzati all'interno dell'organigramma adottato dalla società, documento soggetto a revisioni autonome, seppur parte integrante del Modello stesso; variazioni non sostanziali dell'organigramma non comporteranno una revisione del Modello mentre, qualora dovessero intervenire variazioni sostanziali nella struttura societaria, ovvero nel core business aziendale, si renderà necessario procedere con l'aggiornamento del Modello.

6.1.3. INCARICHI PROFESSIONALI AFFIDATI A SOGGETTI ESTERNI

Spetta ai vertici aziendali valutare l'opportunità di conferire incarichi a soggetti esterni, rammentando nella presente sezione che ogni incarico o contratto deve essere conforme alle policy interne, oltre che alle regole dettate dal presente Modello organizzativo, in linea con i principi delineati dal Codice Etico.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI

Per lo svolgimento della propria attività, l'OdV si è dotato di apposito regolamento.

a. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza - Nomina

Secondo le prescrizioni del Decreto, le caratteristiche e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono: (i) autonomia; (ii) indipendenza; (iii) professionalità e (iv) continuità d'azione.

L'autonomia e l'indipendenza si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di reporting al vertice aziendale.

I membri che ne fanno parte non devono essere direttamente coinvolti nelle attività gestionali della Società che saranno poi oggetto di controllo da parte dell'OdV.

Inoltre l'OdV deve esser costituito da professionisti in possesso di specifiche competenze tecnico professionali (di indagine e di ispezione) adeguate alle funzioni che tale organo è chiamato a svolgere.

Con riferimento infine alla continuità d'azione, l'OdV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello, con necessari poteri di indagine.

L'OdV è comunque sempre rinnovabile.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali, lo stesso potrà utilizzare un budget assegnato, per avvalersi di consulenze di professionisti che di volta in volta si rendessero necessari.

b. Ineleggibilità

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane allo stesso dedicate: (i) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti nel Decreto; (ii) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese. In caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'ODV e la nomina di un organismo di vigilanza ad interim.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di vigilanza sulla base di esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire solo per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Società sentito il parere del Collegio Sindacale.

c. Funzioni e poteri

All'OdV è affidato il compito di:

- Verificare la reale efficacia del Modello nella prevenzione dei reati rispetto all'assetto organizzativo aziendale.
- Proporre l'aggiornamento del Modello organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine l'OdV ha, tra l'altro, il compito di:

- Stabilire ed attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni delle attività aziendali ai fini della verifica dell'idoneità dei protocolli previsti dal Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso ODV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio dell'osservanza del Modello. A tal fine, l'ODV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio come descritto al successivo punto 3 del presente, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini della prevenzione dei reati previsti dall'ex D.Lgs. 231/01. All'ODV devono essere inoltre segnalate da parte del management, ovvero dei soggetti esterni che operano nell'interesse della Società, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato;
- controllare l'effettività, la presenza, la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle procedure operative che sono parte del modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello (adozione clausole standard, espletamento di procedure, etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo in caso contrario, a segnalare l'inadeguatezza alla Società;

- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.).

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sociali (CdA; Presidente; A.D.) o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Inoltre, ogni anno, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

L'OdV alla notizia di violazione delle norme previste dal Modello, commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, informa il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, eventualmente sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni; ove la violazione del Modello venisse commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV ne informa tutti i sindaci ed il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

d. Informativa all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza delle regole di comportamento introdotte ai fini previsti dal D.Lgs. 231/01, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Castalia Operations ai sensi del Decreto.

Valgono a riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con il Codice di Comportamento adottato dalla Società devono essere inviate all'OdV;
- i dipendenti di Castalia Operations devono segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello, contattando l'Organismo di Vigilanza all'indirizzo odv231@castaliaoperations.it. Per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiali e di informazioni verso l'OdV è stata istituita anche la procedura *whistleblowing* (si veda più avanti);
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere trasmesse all'OdV dagli organi aziendali le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche per i reati di cui al Decreto, nei confronti di dipendenti della Società ovvero anche di ignoti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello comprensive dei procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate e i provvedimenti o di archiviazioni di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Obblighi di informativa relativi al sistema delle deleghe

All'Organismo di Vigilanza deve, infine, essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da Castalia Operations ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

e. Gestione

L'OdV per svolgere al meglio i propri compiti dovrà convocarsi periodicamente ed in modo continuativo.

L'OdV potrà convocarsi in forma straordinaria anche su richiesta specifica del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale o su richiesta di un suo membro a seguito di particolari urgenze.

Le convocazioni devono avvenire in forma scritta e contenere l'ordine del giorno della riunione stilato in maniera concordata tra i membri dell'OdV o proposto dalla presidenza dell'OdV stesso. Le convocazioni devono essere inviate via posta elettronica almeno tre giorni prima ai membri dell'OdV.

L'attività svolta durante le riunioni dell'OdV viene verbalizzata ed approvata entro la successiva riunione. Tutti i verbali approvati sono conservati presso la sede aziendale unitamente a tutta la documentazione necessaria a dare evidenza oggettiva dell'attività dell'OdV, eventualmente tramite archivio digitale.

I verbali sono visibili a tutti gli organi di controllo e di vigilanza istituzionali.

Le decisioni all'interno dell'OdV sono prese a maggioranza.

L'OdV deve relazionare almeno annualmente al Consiglio d'Amministrazione sulla propria attività e prima della redazione della nota integrativa al bilancio redatta da parte del CdA.

Altri report sull'attività dell'OdV possono essere redatti su specifica richiesta del Consiglio d'Amministrazione. A sua volta l'OdV in caso ne ravvisi la necessità o l'urgenza può richiedere di relazionare al Consiglio d'Amministrazione, ovvero al Presidente.

f. Autonomia finanziaria dell'OdV

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, durante la pianificazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà assegnare all'Organismo una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di una proposta formulata dall'Organismo stesso, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti.

Sarà attribuito all'OdV – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza almeno annuale – un budget di spesa adeguato per lo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in

coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'Organismo andranno per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo.

All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

g. Composizione dell'OdV di Castalia Operations.

L'OdV di Castalia Operations è un organo composto da tre membri esterni, di cui uno sarà nominato Presidente, dotati di competenze specifiche, in materia di diritto penale d'impresa, in diritto societario, oltre che in materia di organizzazione aziendale e risk management.

L'OdV si potrà avvalere altresì di un referente interno, per tutto quanto attiene la gestione degli aspetti organizzativi e burocratici delle proprie attività (compilazione di verbali, tenuta di registri, raccolta dei flussi informativi aziendali, ecc.).

8. WHISTLEBLOWING

La società a seguito dell'introduzione nell'ordinamento italiano del D.Lgs. n. 24/2023 e degli obblighi in essa contenuti, si è dotata di una specifica procedura e di specifici strumenti per consentire la segnalazione di eventuali condotte illecite da parte di dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo della società, assicurando agli stessi la massima riservatezza e la tutela del segnalante da ogni tipo di ritorsione.

L'organo ricevente di dette segnalazioni è stato individuato nell'OdV, sul quale ricadono gli obblighi di indagine ed eventualmente di perseguire le violazioni a seconda della loro natura (penale, civile, amministrativa o contabile).

Tale procedura è stata portata a conoscenza di tutti i dipendenti e pubblicata sul sito della società, come previsto dalla legge.

ha formattato: Tipo di carattere: (Predefinito)
Garamond, Non Evidenziato

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello ed i suoi allegati rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e sono finalizzati a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Per il Modello in particolare è prevista una apposita azione di informazione e formazione, a cura dell'Organismo di Vigilanza, volta a rendere noti i contenuti del decreto e i suoi impatti per i dipendenti e i collaboratori di Castalia Operations. Le modalità di comunicazione e informazione sono impostate dalla Società e rientrano nell'ambito di appositi programmi di aggiornamento professionale.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda, dipendenti e collaboratori esterni, oltre che ai propri principali fornitori, attraverso differenti modalità che possono prevedere:

A) espresso richiamo nei contratti o accordi stipulati con i fornitori o apposito invio di e-mail/documento con riferimento al Decreto, al Modello organizzativo 231 e al Codice Etico e indicazione della necessità di condividerne i contenuti in quanto parte del contratto;

ha formattato: Non Evidenziato

Formattato: Normale, Allineato a sinistra, Rientro:
Sinistro: 0 cm, Destro 0 cm, SpazioDopo: 0 pt,
Interlinea: singola

- B) comunicazione a cura dei soggetti apicali a tutto il personale, da distribuirsi via email o mediante informativa di altra natura con annessi il Codice Etico redatto ai fini del D.Lgs. 231/01 ed il Modello 231;
- C) trasmissione formalizzata a tutti i dipendenti del Modello e del Codice Etico

Per i nuovi dipendenti

- A) al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, all'atto dell'assunzione, viene consegnata copia cartacea del Modello, del Codice Etico e del D. Lgs. 231/01 con spiegazione verbale di cosa si tratta e che l'adesione allo stesso è parte del contratto;
- B) al momento della sottoscrizione del contratto viene richiesta la sottoscrizione dell'apposito *modulo di integrazione contrattuale* attestante la ricezione del Modello, la presa coscienza e l'adesione al contenuto del Modello.

Analoga procedura si applica ai rapporti di lavoro con stagisti collaboratori.

Stesso iter di trasmissione e consegna a fornitori, dipendenti e collaboratori si applica agli aggiornamenti del Modello e del Codice Etico.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/01, del Modello e del Codice Etico è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'Ente, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" - dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti e-learning, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

L'attività di formazione dovrà riguardare sia i contenuti generali del Modello (sistema disciplinare, flussi informativi, ecc.) che le specifiche criticità di ogni area, con illustrazione delle procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità e l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

L'OdV si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e, in collaborazione con i Responsabili di funzione, collabora alla definizione di contenuti e struttura dei corsi di formazione.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

10.1. PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

La violazione dei principi fissati nel codice di comportamento e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/01, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri soci, amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti di seguito, in modo adeguato e proporzionale.

La sanzione adottata deve essere, in ogni caso, commisurata all'infrazione, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza disciplinare, sulla base dei seguenti parametri:

- livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- eventuale esistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso;
- intenzionalità del suo comportamento e gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

10.2. VIOLAZIONI DA PARTE DI SOGGETTI APICALI

Le norme ed i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli ad esso connessi, devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che, rivestono una posizione di vertice, con funzioni "apicali".

A norma dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in quest'ultima categoria le persone *"che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, nonché i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'Ente.

In tale contesto, assumono rilevanza, in primis, le posizioni del Presidente, dell'Amministratore Delegato, nonché dei membri del collegio sindacale.

10.2.1. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

• Amministratori

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori della notizia di una avvenuta violazione del presente Codice commessa da parte di uno o più amministratori. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà agli opportuni provvedimenti. La Società adotta l'azione e/o il provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla revoca dell'incarico nei casi più gravi - e salva eventuale ratifica da parte dell'Assemblea - in relazione a possibili violazioni delle norme del Modello da parte dei membri di tale organo.

• Sindaci

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti i Sindaci e il Consiglio di Amministrazione della notizia di una avvenuta violazione del presente Codice commessa da parte di uno o più sindaci. Il Collegio Sindacale, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Consiglio di Amministrazione, procederà con gli opportuni provvedimenti.

Le violazioni del presente Modello commesse con dolo dagli Amministratori e/o dai Sindaci, determinano in ogni caso la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto di natura economica.

- **Dirigenti in posizioni apicale**

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il CdA della notizia di una avvenuta violazione del Modello di Organizzazione e/o del Codice Etico commessa da parte del Presidente o dell'Amministratore Delegato. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà con gli opportuni provvedimenti.

10.3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutto il personale è tenuto ad osservare sono disciplinate dalla Società e disponibili sulla intranet aziendale, alla quale si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascun dipendente.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello e dal Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

- **Dipendenti con qualifica non dirigenziale**

In caso di violazione accertata del Modello o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al modello 231/01 ad opera di uno o più dipendenti della Società, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione circostanziandola al responsabile delle risorse umane, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dai CCNL e dal Sistema sanzionatorio ivi allegato.

Decorsi i termini a difesa del collaboratore, l'eventuale provvedimento sarà comminato in maniera tempestiva ed ispirandosi ai criteri di:

- gradualità della sanzione in relazione al grado di pericolosità del comportamento messo in atto;
- proporzionalità fra la mancanza rilevata e la sanzione comminata. La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

- **Dirigenti in posizione non apicale**

In caso di violazione accertata del codice o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al modello 231/01 ad opera di uno o più dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, e potrà chiedere gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti per via scritta entro 7 giorni da quello in cui ne è venuto a conoscenza.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. - giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - l'OdV ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà a prendere le opportune misure.

10.4. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E FORNITORI

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti esterni e fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, al fine di prevenire la commissione del reato (ad esempio per le attività che esponcano i lavoratori a particolari rischi per la sicurezza), l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti, fatta salva l'eventuale richiesta

di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

11. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Modifiche e integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dal CdA, direttamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. È opportuno, prima di procedere con la modifica o revisione del Modello, assumere il preventivo parere dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve, inoltre, essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza ed inoltre quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarle e aggiornarle, presentano, di concerto con l'organo amministrativo, un rapporto documentato all'Organismo di Vigilanza.