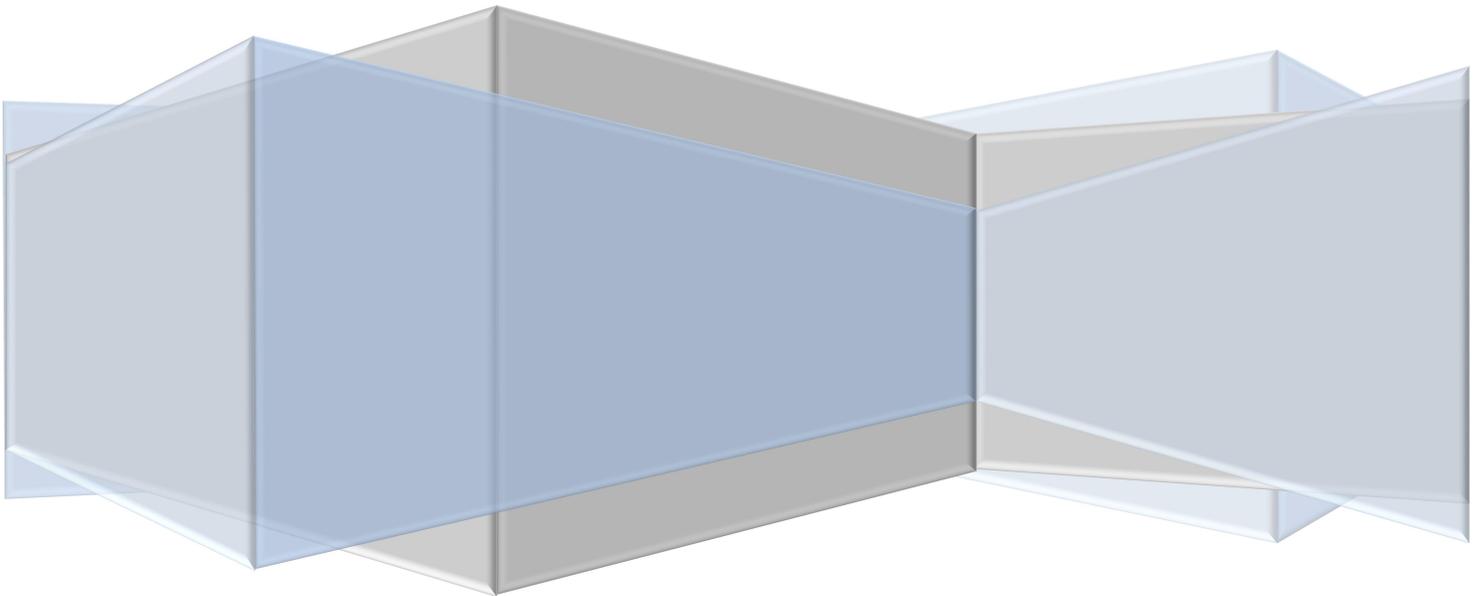


**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**
PARTE GENERALE



Premessa all'adozione del Modello

Il presente documento contiene la descrizione dei contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (a seguire anche “Modello”) della Calbit S.r.l. ai sensi del dell’art. 6 del d. lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni (di seguito anche “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”), recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Nella presente Parte Generale è riportata una sintetica illustrazione del Decreto e dei suoi contenuti, oltre che le regole e i principi generali del Modello, l’identificazione dell’Organismo di Vigilanza e la definizione dei compiti, poteri e funzioni di tale organismo, la descrizione del sistema sanzionatorio e disciplinare; la definizione di un sistema di comunicazione, informazione e formazione sul Modello, nonché la previsione di verifiche periodiche e dell’aggiornamento del Modello.

SEZIONE I – QUADRO NORMATIVO DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI.

1. LINEAMENTI DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI

Il D.lgs. 231/2001 recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano una peculiare forma di responsabilità “amministrativa” a carico degli enti collettivi per reati tassativamente elencati quali illeciti “presupposto”, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa (c.d. apicali), nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di questi soggetti (c.d. sottoposti).

2. I DESTINATARI DEL DECRETO

Il d.lgs. n. 231/2001 indica come destinatari “gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica” (art. 1, comma 2).

La disciplina, invece, non si applica “allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale” (art. 1, comma 3).

3. I PRESUPPOSTI PER LA CONTESTAZIONE ALL’ENTE

A. COMMISSIONE DI UN REATO-PRESUPPOSTO:

A.1. GLI AUTORI DEL REATO

Primo presupposto della responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001 è il rapporto funzionale che deve necessariamente legare la persona autrice del reato e l'ente collettivo. In particolare, l'art. 5 d.lgs. n. 231/2001 individua, ricorrendo a criteri descrittivi di tipo oggettivo-funzionale, una duplice categoria di possibili autori materiali del reato-presupposto:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché quelle che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il legame oggettivo tra reato e *societas* così formalizzato costituisce l'espressione normativa del rapporto di immedesimazione organica che prova e giustifica in prima battuta un coinvolgimento della persona giuridica nella commissione dell'illecito, ponendo le basi per l'imputazione della responsabilità dell'ente.

La Suprema Corte (Cass. pen., SS. UU., 18 settembre 2014, n. 38343, "Thyssenkrupp") ha fatto propria la teoria della c.d. immedesimazione organica, precisando che la persona fisica che agisce nell'ambito delle sue competenze societarie, nell'interesse dell'ente, opera come organo e non come soggetto da questo distinto e, pertanto, gli atti compiuti dal legale rappresentante sono da imputarsi direttamente all'ente stesso, come se fossero stati materialmente compiuti da quest'ultimo

La responsabilità dell'Ente si aggiunge – e non si sostituisce - a quella penale della persona fisica che ha compiuto materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

A.2. I REATI PRESUPPOSTO

Il principio di legalità sancito dall'art. 2 del d.lgs. 231/2001 postula che l'ente risponde non di qualunque reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, ma soltanto di quelli espressamente enumerati dalla dallo stesso Decreto dagli artt. 24-26.

Il catalogo dei reati presupposto, originariamente costituito da pochi delitti in materia di criminalità economica, è stato progressivamente ampliato sino a ricomprendere una gamma di tipologie delittuose ampia ed eterogenea (s.v. allegato "Elenco dei reati presupposto").

B. COMMISSIONE DEL REATO NELL'INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE

Il Decreto pone come secondo requisito per l'imputazione di responsabilità all'ente che il reato sia commesso nel suo interesse ovvero a suo vantaggio.

Se il soggetto qualificato commette il reato presupposto per il raggiungimento di un interesse esclusivamente proprio o di terzi, e quindi manca l'interesse dell'ente, quest'ultimo non risponde della condotta.

Diversamente, se l'interesse dell'ente esiste, anche se marginale, l'illecito dipendente da reato si configura in assenza di un vantaggio per l'ente stesso.

Nella decodificazione di tale criterio di imputazione, l'aspetto attualmente più controverso attiene all'interpretazione dei termini "interesse" e "vantaggio".

Alla luce di una lettura concorde con la Relazione al testo di legge, la nozione di interesse va valutata ex ante, come direzione finalistica del fatto illecito, mentre il vantaggio rinvia a un accertamento ex post delle utilità ricavate dall'ente come conseguenza del reato, ne deriva che l'interesse rappresenta un dato meramente potenziale, che sussiste indipendentemente dalla

sua successiva concretizzazione, mentre il vantaggio costituisce un dato necessariamente reale, oggettivamente riscontrabile.

Occorre infine considerare che la responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26, decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.). L'Ente tuttavia non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Va infine rilevato che l'ente risponde anche se l'autore dell'illecito ha concorso alla sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

4. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto nel Decreto prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza;

a) sanzioni pecuniarie;

In caso di condanna dell'ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. Il numero delle quote (che vanno da un numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,00) dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare e attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione degli atti illeciti. Al fine di rendere efficace la sanzione, l'importo della quota, inoltre, è determinato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità, o se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado: c) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso e d) un Modello è stato adottato e reso operativo.

b) Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti che ricoprono una posizione di rappresentanza, amministrativa o di gestione nell'Ente ovvero da soggetti sottoposti alla direzione e al controllo dei primi e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; o b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Decreto prevede le seguenti sanzioni interdittive, che possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi della vigente normativa, le sanzioni interdittive non si applicano in caso di commissione dei reati societari e di market abuse. Si precisa infatti che, per tali reati, sono previste le sole sanzioni pecuniarie, raddoppiate nel loro ammontare dall'art. 39,

comma 5, della L. 262/2005 (“Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari”).

Il Decreto prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Una volta accertata la sussistenza di uno dei due presupposti, il giudice con sentenza dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, indicandone i compiti e i poteri con particolare riferimento alla specifica area in cui è stato commesso l'illecito; il commissario cura quindi l'azione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi e non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Nonostante la tutela della collettività, il commissario giudiziale è pur sempre un'alternativa alla sanzione interdittiva ed è per questo che deve possedere un carattere sanzionatorio; ciò avviene mediante la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività. Infine, è bene precisare come la soluzione del commissario giudiziale non possa essere adottata in caso di applicazione di una sanzione interdittiva in via definitiva.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

L'art. 16 del d.lgs. 231/2001 definisce quando la sanzione interdittiva va applicata in via definitiva: l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere applicata se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice, inoltre, può applicare all'ente in via definitiva la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Infine, in caso di impresa illecita, ossia un'organizzazione con l'unico scopo di consentire o agevolare la commissione di reati, deve essere sempre applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività. Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede. Le sanzioni interdittive non si applicano se la sanzione pecuniaria è in formula ridotta.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o almeno si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato adottando e attuando effettivamente ed in modo efficace adeguati modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale competente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 14 del Decreto.

Le sanzioni interdittive devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente e devono rispondere ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà, in particolare ove applicate in via cautelare.

c) Confisca

La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta dal Giudice con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d) Pubblicazione della sentenza

Il giudice penale può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata ai sensi dell'art. 36 c.p., nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

5. L'ESIMENTE DERIVANTE DALL'ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE EX ART. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/2001

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma di esonero della responsabilità dell'Ente dai reati previsti qualora lo stesso ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a

prevenire i reati della specie di quello eventualmente verificatosi e abbia incaricato un apposito organismo indipendente di vigilare, affinché il Modello sia osservato e aggiornato.

In particolare, qualora il reato venga commesso da soggetti in posizione “apicale”, che rivestono, cioè, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l’Ente non risponde se prova che:

- è stato adottato un Modello organizzativo e gestionale in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- è stato nominato un organismo (c.d. “Organismo di Vigilanza” o “OdV”) dell’Ente specificatamente dotato della funzione di vigilare sul funzionamento e sull’applicazione del Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV;
- il soggetto che ha commesso il reato ha eluso fraudolentemente il sistema di vigilanza e gestione.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 7), l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tali obblighi si presumono osservati qualora l’ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L’adozione del Modello è una possibilità che la legge ha previsto in forma volontaria in capo all’Ente, rimettendola alla scelta discrezionale dello stesso; l’adozione del Modello, tuttavia, è

l'unico strumento di cui l'Ente dispone per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

Il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate.

Il Modello deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta:

- le aree nel cui ambito può verificarsi uno dei reati previsti;
- i protocolli specifici con i quali programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- un costante flusso informativo all'organismo indipendente deputato a vigilare sull'osservanza del Modello (l'Organismo di Vigilanza);
- una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono state scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (c.d. aggiornamento del modello);
- un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

SEZIONE II – L'ADOZIONE DEL MODELLO: STRUTTURA, FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO

LA METODOLOGIA OPERATIVA PER LA REDAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DELLA CALBIT S.R.L. E LA SUA STRUTTURA

12

Per quanto attiene alla metodologia operativa per la redazione del Modello, l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 prevede un'analisi della attività svolte dall'Ente al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto, possono considerarsi a rischio.

A tal fine, è necessario un processo sistematico di identificazione, misurazione e analisi dei rischi capaci di pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi aziendali (di business e di compliance) allo scopo di determinare la probabilità che accadano e stabilire come possano essere gestiti.

Nello specifico, ad ogni tipologia di reato e di attività sensibile sarà associato un rating (indice di rischio) derivante dall'analisi e progressiva raffinazione sulla base:

- della macro-area e della singola attività svolta,
- del contesto di riferimento in cui viene svolta l'attività,
- dell'interesse o vantaggio dell'ente astrattamente conseguibile.

Individuato l'indice si procede alla c.d. "gap analysis", finalizzata ad evidenziare il sistema di controllo vigente e i presidi da implementare al fine di mitigare il rischio sino ad un livello accettabile.

La redazione del Modello segue pertanto le seguenti fasi:

- Analisi e mappatura del rischio-reato secondo una duplice prospettiva:

1. prospettiva lato-reato (analisi dei reati presupposto secondo la specifica rilevanza per l'Ente)

2. prospettiva lato-area e poi attività sensibile (identificazione delle macro-aree operative, ed individuazione delle attività sensibili al rischio di commissione di reati presupposto)

Tale analisi e mappatura è suddivisa tra documento di Parte Speciale e Manuale delle procedure, ma deve essere intesa come un processo unitario in cui le due prospettive si presentano interconnesse e inscindibili.

È parte integrante del processo di redazione del modello l'individuazione:

- dei principi e dei requisiti organizzativi di ogni attività sensibile identificata, con particolare riferimento a processi decisionali, tipologia di controlli e flussi qualificati;
- delle apposite norme previste per eventuali soggetti esterni;
- delle procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni,
- del sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;
- del regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

I principi ispiratori e regolatori del Modello trovano inoltre evidenza pubblica nel Codice Etico, nel Codice Antimafia e nella Guida Whistleblowing adottati dalla Calbit S.r.l.

SEZIONE III – CALBIT S.R.L.: ATTIVITA' SVOLTE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

1. LA CALBIT S.R.L.

La Calbit S.r.l. è una società che svolge attività due principali attività: i) produzione e commercio di calcestruzzo; ii) vendita e messa in posa di asfalto.

Tale dato trova conferma nell'attività prevalente dichiarata dalla Società “produzione di calcestruzzo pronto per l'uso” (Codice ATECO 23.63).

La Calbit S.r.l. ha otto distinti impianti produttivi dislocati tra la Campania, l'Abruzzo e il Lazio e precisamente in: Maddaloni (CE), Limatola (BN), Melizzano (BN), Dragoni (CE), Pietravairano (CE), Minturno (LT), Vitulazio (CE), San Lorenzo Maggiore (BN).

La sede legale è in Roma, alla Piazza Fernando De Lucia n. 37.

L'Azienda è radicata su tutto il centro-Italia, con una rete vendita capillare e con impianti in grado di garantire un servizio rapido e consegne sicure.

Il capitale sociale della Calbit S.r.l. è detenuto per il 66,67% dal Sig. Giovanni D'Albenzio, che è anche Amministratore unico e legale rappresentante della Società e per il restante 33,33% dalla Generale Industrie Estrattive – General Sines S.p.a.

Il Sig. D'Albenzio è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione dell'Ente, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali.

In ragione della complessità aziendale e del fatturato, è dotata di un collegio sindacale e di un revisore legale.

Il collegio sindacale è composto da cinque consiglieri: Fiengo Marco (Presidente del Collegio Sindacale), Di Palma Pasquale (Sindaco), Pascarella Antonio (Sindaco), Sorrentino Enzo (Sindaco supplente) e Iodice Raffaele (Sindaco supplente).

Il revisore legale nominato dalla Calbit S.r.l. è la società Revicont S.r.l.

La Calbit S.r.l. ha altresì provveduto a nominare il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (anche “R.S.P.P.”) e gli ulteriori membri del Servizio.

1.1 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

La Calbit S.r.l. si avvale di un sistema di controlli interni e di una organizzazione adeguati e proporzionati rispetto alle attività svolte, sia sotto il profilo tecnico che sotto il profilo amministrativo e finanziario.

In particolare, costituiscono componenti indispensabili:

- il sistema delle procure e deleghe;
- il funzionigramma;
- il sistema delle procedure;
- il sistema di gestione delle risorse finanziarie;
- il sistema di formazione e comunicazione.

Di seguito una breve descrizione delle citate componenti.

1.2 IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELEGHE

Il sistema di procure e deleghe è volto ad identificare i soggetti responsabili delle attività ed in grado, per i propri ambiti di competenza, di rappresentare la Società dinnanzi ai terzi.

Il sistema di deleghe e procure, per svolgere al meglio la sua funzione, deve essere caratterizzato da elementi di certezza, congruità e pertinenza.

In particolare, tutti coloro che sono autorizzati ad intrattenere rapporti con le Pubbliche Amministrazioni devono essere muniti di apposita delega, ed anzi l'identificazione di tali soggetti è per definizione attività sensibile oggetto di specifiche regole generali, procedure di dettaglio e flussi qualificati di informazioni.

Il sistema di deleghe e procure deve essere oggetto di monitoraggio e aggiornamento.

A tali strumenti si affiancherà la definizione di appropriati “livelli di firma” per tutte quelle attività che pur non necessitando di procura o delega possono in ogni caso contemplare la manifestazione all'esterno della volontà della Società, nonché la formalizzazione dei mansionari per funzione aziendale con indicazione delle linee di riporto gerarchico.

1.3 IL FUNZIONIGRAMMA

La Società deve essere inoltre dotata di un funzionigramma adeguato alle dimensioni ed alle attività svolte.

Il Funzionigramma della Calbit dovrà essere sempre aggiornato e dovrà riportare le figure rilevanti con riferimento ai rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, con i fornitori ed agli adempimenti in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro ed in materia ambientale.

Nell'organigramma sono riportate le linee di riporto gerarchico di ogni figura e/o funzione identificata.

1.4 IL SISTEMA DELLE PROCEDURE

L'attività dell'Ente dovrà essere regolata da adeguate procedure da cui si possano evincere le modalità operative dell'attività lavorativa e i relativi sistemi di controllo.

Le procedure dovranno regolare, nello specifico, le modalità di svolgimento dei processi aziendali, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, la trasparenza e la verificabilità delle attività.

L'Ente deve quindi dotarsi di un sistema procedurale (denominato “Manuale delle procedure”), parte del presente Modello, in grado da regolamentare lo svolgimento delle attività e prevedere contestualmente opportuni punti di controllo per la prevenzione dei reati-presupposto.

In particolare, il corpo procedurale dovrà contribuire all'attivazione di un sistema dei controlli su tre livelli:

- I. un 1° livello di controllo, con cui saranno definiti e gestiti i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. Tale controllo sarà generalmente svolto dalle risorse interne della struttura, anche in autocontrollo da parte dell'operatore;
- II. un 2° livello di controllo, che sarà svolto dalle strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio è posto a presidio del processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, e ne garantirà la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;
- III. un 3° livello di controllo, riporterà il disegno e il funzionamento del complessivo Sistema procedurale, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il Management. Tale controllo vedrà anche il coinvolgimento diretto dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001.

1.5 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Quanto riportato ai punti precedenti in termini di funzionigramma, linee di riporto e sistema procedurale, vale in modo particolare per la gestione delle risorse finanziarie, che per espressa previsione del d.lgs. 231/2001 devono essere specificamente prese in considerazione dal Modello in quanto potenzialmente in grado di supportare ed agevolare la commissione dei reati presupposto.

La Calbit nell'implementazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie dovrà assicurare la separazione tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse

finanziare, coloro che attuano tali decisioni, e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle stesse.

A tal fine la Società intende implementare tre figure direttive il Responsabile della Funzione amministrativa, il Responsabile della Funzione Commerciale e il Responsabile della Funzione Finanziaria al fine di garantire una certa separazione tra i soggetti che formano la decisione, che attuano la decisione e quelli che controllano sulla correttezza del processo.

La gestione finanziaria è inoltre oggetto di pianificazione tramite budget societario.

1.6 IL SISTEMA DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

A supporto delle regole e delle misure di sicurezza previste dal Modello, devono essere previsti specifici interventi volti ad innalzare il livello di consapevolezza di tutti i soggetti riferibili alla società o con i quali essa viene in contatto.

In particolare:

- Comunicazione ai committenti ed ai fornitori di copia del Codice Etico e della vigenza del Modello 231
- Piani formativi specifici concordati con l'Organismo di Vigilanza e preferibilmente alla presenza dello stesso.

SEZIONE III – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") è istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, con il precipuo scopo di vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, al fine di prevenire i reati che possano originare un profilo di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

Il citato art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponde (alla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati) se prova che, fra l'altro, l'organo dirigente ha adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati considerati, affidando ad un organismo (l'Organismo di Vigilanza) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Il Decreto e la relativa relazione di accompagnamento dispongono che l'Organismo di Vigilanza debba rispondere alle seguenti caratteristiche:

- **autonomia e indipendenza:** l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto del suo controllo. Inoltre, deve essere garantita all'OdV la più elevata indipendenza gerarchica e la possibilità di riportare all'Amministratore. L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società.
- **professionalità:** l'OdV deve presentare al suo interno figure la cui professionalità e competenza siano rispondenti al ruolo da svolgere. In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per

l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

Al fine di garantire l'effettiva sussistenza dei requisiti sopra descritti, è opportuno che i membri dell'OdV posseggano alcuni requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente la loro autonomia e indipendenza come previsto dalle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate il marzo 2014 (ad esempio onorabilità, assenza di conflitti di interesse con gli organi sociali e con il vertice aziendale etc.).

• **continuità d'azione:** l'OdV deve operare costantemente con la vigilanza e con l'aggiornamento, ove necessario, del Modello. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Pertanto, in considerazione della specificità dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi. Per lo svolgimento delle proprie mansioni l'Organismo di Vigilanza può richiedere l'attribuzione di risorse economiche adeguate.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo ed in primis delle funzioni preposte al controllo interno. L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie funzioni aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le eventuali strutture periferiche.

Le riunioni e gli incontri dell'Organismo di Vigilanza con gli altri organi societari devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dallo stesso.

2. LA COMPOSIZIONE E LA NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In considerazione dei requisiti e dei compiti sopra delineati e tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività delle Società, l'Organismo di Vigilanza assumere la veste di organo monosoggettivo.

È Stato nominato dall'Amministratore, mediante apposita delibera, il Dott. Francesco Brigaglia che assume le vesti di componente unico dell'Organismo di Vigilanza della Calbit S.r.l.

A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, modifiche all'attribuzione delle sue funzioni, dei suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dall'Amministratore.

Non può essere eletto alla carica di Organismo di Vigilanza e, se eletto, decade automaticamente dall'ufficio:

- colui che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 del Codice Civile (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- colui che si trovi in rapporto di coniugio, di parentela o di affinità entro il quarto grado con l'organo amministrativo della Società o di altre società in rapporto di controllo;
- colui che sono stati condannati con sentenza ancorché non definitiva per reati dolosi e ricompresi nell'ambito dei reati presupposto del d.lgs. 231/2001.
- coloro nei cui confronti sia stata applicata una delle misure di prevenzione previste dall'art. 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e sue successive modifiche.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con l'Ente che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il componente dell'OdV non può essere revocato se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- l'applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal decreto
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, o una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento dell'incarico;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni dell'OdV consecutive senza giustificato motivo.
- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel Modello;

In caso di dimissioni o di decadenza automatica del componente dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva all'Amministratore, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

3. LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti, le procedure e le prassi gestionali;
- sull'aggiornamento del Modello, là dove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

A tale proposito, peraltro appare opportuno precisare che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento all'Amministratore e di seguirne il follow-up, al fine

di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

La responsabilità ultima dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello resta pertanto in capo all'Amministrazione. A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati, l'Organismo dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello dovrà:
 - o condurre ricognizioni dell'attività aziendale, ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
 - o definire le attività nelle aree sensibili avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
 - o verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;
 - o verificare la predisposizione di appositi canali di comunicazione ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (disciplina del whistleblowing);
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
 - o promuovere iniziative per la diffusione e la comprensione dei principi del Modello;
 - o raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o messe a sua disposizione;
 - o effettuare periodicamente verifiche sull'operatività in essere nell'ambito delle attività "sensibili";
 - o condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

- o proporre all'Amministratore l'irrogazione di sanzioni ove venga accertata la violazione del Modello.
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della sua realizzazione dovrà:
 - o sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività del Modello stesso;
 - o in relazione a tali valutazioni, presentare all'Organo amministrativo proposte di adeguamento del Modello e dei presidi necessari (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
 - o verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

4. II SISTEMA DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'attività svolta secondo le seguenti linee di reporting:

- a) su base semestrale, all'Amministratore, al quale dovrà essere trasmessa una relazione scritta avente in particolare ad oggetto:
 - o l'attività complessivamente svolta nel periodo di riferimento;
 - o una review delle segnalazioni ricevute e delle azioni intraprese dall'OdV o da altri soggetti,
 - o le sanzioni disciplinari (connesse con comportamenti rilevanti ai fini del Decreto) eventualmente irrogate dai soggetti competenti;
 - o le criticità emerse in relazione al Modello e i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione;
 - o l'individuazione, con cadenza annuale, del piano di attività per l'anno successivo;

b) su base continuativa e qualora ne ravvisi la necessità, all'Amministratore. In particolare, l'OdV dovrà:

o segnalare tempestivamente all'Amministratore qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o dallo stesso accertata;

o segnalare tempestivamente all'Amministratore rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;

o segnalare all'Amministratore l'esistenza di modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;

o trasmettere tempestivamente all'Amministratore ogni altra informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo stesso, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministrazione o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5. WHISTLEBLOWING E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione del D.lgs. 10 marzo 2023 n.24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, con cui è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva UE riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione” (cd. disciplina whistleblowing), l'Amministratore, con in ragione delle dimensioni e della struttura aziendale, ha affidato all'OdV, nella persona del Dott. Francesco Brigaglia, la

gestione del canale interno di segnalazione a norma dell'art. 4, co. 2, del citato decreto.

Le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati presupposto di cui al D.lgs. n. 231/2001 e alle violazioni del Modello, nonché violazioni riguardanti illeciti commessi in contrasto con la normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. 24/2023 e con tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione anche se non espressamente elencate dallo stesso.

Con atto dell'Amministratore sono state istituite le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, ed è stato attivato un apposito canale di segnalazione interna tramite piattaforma online (come descritto nella Guida Whistleblowing parte del presente Modello).

6. IL BUDGET

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dall'Amministratore.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica all'Amministratore.

7. IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV ha la responsabilità di redigere un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concrete dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene al relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

8. L'ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza medesimo. Ogni informazione, segnalazione, report previsti dal presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito e riservato archivio informatico e/o cartaceo in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali.

SEZIONE V – IL SISTEMA DISCIPLINARE

1. L'ADOZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La Calbit S.r.l. ha adottato, ai sensi del d.lgs. 231/2001, il presente sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Il presente documento si articola in quattro sezioni:

- **I Sezione**, identificazione dei soggetti destinatari e quindi passibili di sanzione;
- **II Sezione**, identificazione delle condotte potenzialmente rilevanti;
- **III Sezione**, elencazione delle sanzioni astrattamente comminabili;
- **IV Sezione**, esposizione del procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari dei provvedimenti di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere pubblicato nel sito internet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

2. I SOGGETTI DESTINATARI

2.1 Soggetti in posizione “apicale”

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione c.d. “apicale”.

Fanno parte di questa 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 e il controllo dello stesso” (art. 5, co. 1, lett. a), d.lgs. 231/2001).

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l’ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

Sono ritenuti soggetti in “posizione apicale”, oltre all’Amministratore, i responsabili di area come definiti dall’organigramma aziendale in vigore.

2.2 I soggetti sottoposti all’altrui direzione

Fanno parte di questa categoria tutti i soggetti verso i quali ha un obbligo di direzione o di vigilanza un soggetto apicale.

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società che astrattamente potrebbero commettere un reato presupposto in luogo della mancata vigilanza da parte di soggetti che esercitano la gestione e il controllo dell’Ente. Rientrano in questa categoria anche tutti i soggetti terzi che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “Terzi Destinatari”).

3 LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili,

costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, dei protocolli esecutivi e dei regolamenti interni adottati dalla Calbit S.r.l.

4 LA CLASSIFICAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Nella classificazione delle violazioni è necessario tenere conto di tutti gli elementi e di tutte le circostanze inerenti alla condotta, così da graduare le possibili violazioni secondo un ordine di crescente gravità:

- 1) mancato rispetto della procedura impartita in aree “a rischio reato”, “strumentali” o “di supporto”, ovvero ancora in attività “sensibili” (s.v. “Matrice Aree di rischio - Reati” allegata al Modello) che non integri di per sé un reato presupposto;
- 2) mancato rispetto del Modello qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il fatto reato, in presenza di una scusante prevista dal Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla elusione del modello e alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

5 LE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni

di cui al precedente paragrafo.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto della normativa di settore e della contrattazione collettiva.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. In tal senso, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- le modalità e le tempistiche di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento soggettivo;
- l'entità del danno o del pericolo generato;
- tutte le ulteriori circostanze in cui la condotta ha avuto luogo.

La reiterazione della condotta comporta sempre l'applicazione di una sanzione più grave per il recidivo.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

5.1. Le sanzioni nei confronti dei soggetti apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni in precedenza elencate da parte dell'Amministratore ovvero di un Dirigente saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- revoca dell'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 4, potrà essere applicato il richiamo scritto ovvero la diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 4, potrà essere applicata la diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero la revoca dell'incarico;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 4, sarà applicata la revoca dell'incarico.

Qualora la violazione sia commessa da parte di un responsabile apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la censura scritta;
- il licenziamento per giusta causa con preavviso;
- il licenziamento per giusta causa senza preavviso;

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 4, potrà essere applicata la censura scritta;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 4, potrà essere applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa con preavviso;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 4, potrà essere applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso.

5.3. Le sanzioni nei confronti dei soggetti sottoposti all'altrui direzione

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4 da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la censura;
- la multa;
- la sospensione dal servizio;
- la retrocessione;
- il licenziamento per giusta causa con preavviso;
- il licenziamento per giusta causa senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 4, potrà essere applicata la censura ovvero la multa;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 4, potrà essere applicata la multa, la sospensione dal servizio ovvero la retrocessione;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 4, potrà essere applicata la retrocessione ovvero il licenziamento per giusta causa.

Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni dipendente da violazione del Modello segue le procedure già dettagliate nel Regolamento Aziendale, dalla normativa di settore e dalla contrattazione collettiva.