



Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001

**Agosto 2024**

## INDICE

<b>1.</b>	<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Le Linee Guida .....</b>	<b>16</b>
<b>4.</b>	<b>Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cavalieri Union .....</b>	<b>22</b>

## 1.Premessa

Il presente documento costituisce la Parte Generale del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” (di seguito anche “Modello” o “MOG”) adottato da Cavalieri Union (di seguito anche “Società”).

La Parte Generale contiene una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento e alla realtà aziendale;
- all’Organismo di vigilanza;
- al sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione aziendale;
- ai criteri di aggiornamento del modello.

Cavalieri Union considera come destinatari del Modello i seguenti soggetti (persone fisiche e/o giuridiche):

- Organi di vertice e di controllo;
- Dirigenti;
- Dipendenti;
- Fornitori;
- Collaboratori e Consulenti;
- Qualsiasi soggetto terzo che intrattiene o progetta di intrattenere rapporti con la Società.

## 2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

### Introduzione

Il d.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Decreto"), emanato in data 8 giugno 2001, introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e, in particolare, definisce per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali", ex art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (c.d. soggetti "sottoposti all'altrui direzione o vigilanza", ex art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa, è necessario che il reato sia commesso nell'interesse o vantaggio dell'Ente (c.d. "criteri di imputazione oggettiva") da declinarsi nei seguenti termini:

- l'interesse caratterizza la condotta del soggetto agente che risulta connotata da una chiara volontà di commissione del reato presupposto al fine di favorire l'Ente, indipendentemente dal fatto che in concreto venga o meno conseguito un vantaggio. In quanto tale, l'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile *ex ante*, ovvero sia al momento della commissione del reato;
- il vantaggio si identifica con il conseguimento di un risultato oggettivo e tangibile, non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla realizzazione dell'illecito e che, pertanto, richiede una valutazione connotata da un carattere essenzialmente oggettivo, in quanto tale valutabile *ex post*, sulla base degli effetti concretamente derivati all'Ente dalla realizzazione dell'illecito, non essendo necessaria la prova dell'esistenza di un fine a favore

dell'Ente, ma il mero realizzarsi del vantaggio derivante dal reato.

Nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'Ente andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'Ente, nei reati colposi l'interesse o vantaggio dovrebbero riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. La responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001, sebbene formalmente denominata come "amministrativa" dal legislatore, ha – secondo l'interpretazione prevalente – natura sostanzialmente penale in quanto:

- è derivante dalla commissione di un reato;
- viene accertata dal giudice penale nell'ambito del procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato;
- comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi più gravi).

La responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'Ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è, tuttavia, esclusa se l'Ente ha tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **Fattispecie di reato**

I reati per i quali l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, corruzione di persona incaricata di pubblico servizio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, peculato, istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri, traffico di influenze illecite, peculato mediante profitto dell'errore altrui, abuso d'ufficio, malversazione di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, frode informatica, frode nelle pubbliche forniture, frode ai danni del Fondo europeo agricolo di cui all'art. 2 L.23 dicembre 1986, n. 898, richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di criminalità informatica (quali falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria, accesso abusivo a sistemi informatici o telematici, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o di sistemi informatici e telematici, danneggiamento di

informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità, danneggiamento di sistemi informatici o telematici, danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, delitti di cui all'articolo 1, comma 11, della Legge 18 novembre 2019 n. 133 in tema di cybersecurity, richiamati dall'art. 24-bis del d.lgs. 231/2001);

- delitti di criminalità organizzata (quali associazione per delinquere, anche finalizzata a commettere delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina, di cui all'art. 12 del d.lgs. 286/1998, ovvero finalizzata allo sfruttamento e abuso sessuale di minori, come richiamati dalla Convenzione di Lanzarote, Legge n. 172/2012 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa per la protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale, del 25 ottobre 2007, associazione di tipo mafioso, anche straniera, scambio elettorale politico-mafioso, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope, sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, illegale fabbricazione, introduzione, vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o di parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi e munizioni comuni da sparo, richiamati dall'art.24-ter del d.lgs.231/2001);

- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (quali falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate, alterazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate, spendita di monete falsificate ricevute in buona fede, falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati, contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito di valori di bollo, fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata, uso di valori di bollo contraffatti o alterati, contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi, richiamati dall'art. 25-bis del d.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frodi contro le industrie nazionali, frodi nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando il titolo di proprietà industriale, contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari, richiamati dall'art. 25-bis1 del d.lgs. 231/2001);
- reati societari (quali false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali delle società quotate, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, formazione fittizia del capitale, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, agiotaggio, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati,



- istigazione alla corruzione tra privati richiamati, false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare, richiamati dall'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (quali associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, assistenza agli associati, organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo, arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale, addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale, condotte con finalità di terrorismo, attentato per finalità terroristiche o di eversione, atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi, sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione, richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. 231/2001);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-quater.1 del d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali prostituzione minorile e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, adescamento di minorenni, violenza sessuale, atti sessuali con minorenne, corruzione di minorenne, violenza sessuale di gruppo e la riduzione o mantenimento in schiavitù in servitù, richiamati dall'art. 25-quinquies del d.lgs. 231/2001);
- reati in materia di abusi di mercato (quali abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146, 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";
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (quali omicidio colposo, lesioni personali colpose,

- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (quali ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio richiamati dall'art. 25-octies del d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (quali indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti, detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti, frode informatica, nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di untrasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando abbia ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, trasferimento fraudolento di valori, richiamati dall'art. 25 – octies.1 del d.lgs. n. 231/2001)<sup>5</sup> in relazione alle fattispecie di:
  - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (quali protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio, nonché la messa a disposizione del pubblico attraverso reti telematiche di opere di ingegno protette, ovvero la riproduzione abusiva di software e di opere destinate al circuito radiotelevisivo e cinematografico, richiamati dall'art. 25-novies del d.lgs. 231/2001);
  - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamati dall'art. 25-decies del d.lgs. 231/2001;
  - reati ambientali (quali, uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette; distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto; scarichi sul suolo; scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarichi in reti fognarie; scarichi di sostanze pericolose; illeciti connessi allo scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate; divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi; attività di gestione di rifiuti non autorizzata; discarica non autorizzata; deposito temporaneo rifiuti sanitari pericolosi; bonifica dei siti; bonifica dei siti da

sostanze pericolose; illeciti connessi alla gestione dei rifiuti; inquinamento del suolo, del sottosuolo, di acque superficiali o sotterranee; false indicazioni in un certificato di analisi di rifiuti; traffico illecito di rifiuti; attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, anche ad alta radioattività; falsificazione di un certificato di analisi di rifiuti nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità degli stessi; superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria; violazione dei valori limite di emissione nell'esercizio di uno stabilimento; reati in materia di commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione; detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica; misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente; inquinamento doloso provocato dalle navi; inquinamento colposo provocato da navi; inquinamento ambientale; disastro ambientale; delitti colposi contro l'ambiente; traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, tutti richiamati dall'art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001);

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del d.lgs. 231/01) in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12- bis, del Decreto legislativo 22 luglio 1998, n. 286, al delitto di cui all' articolo 12, commi 3, 3 bis e 3 ter del d.lgs. 286/1998 ed al delitto di cui all'articolo 12, comma 5 del d.lgs. n. 286/1998;
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del d.lgs. 231/2001, introdotto dalla L.20/11/2017 n.167);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del d.lgs. 231/2001) in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989 n. 401;
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001) in relazione alla commissione dei delitti previsti dal d.lgs. 74/2000 quali: dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, nonché dei reati di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione ed indebita compensazione se commessi nell'ambito di sistemi

fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;

- contrabbando (art. 25–sexiesdecies del d.lgs. 231/2001) in relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973 n. 43: contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali, contrabbando del movimento delle merci nei laghi di confine, contrabbando nel movimento marittimo delle merci, contrabbando nel movimento delle merci per via aerea, contrabbando nelle zone extra-doganali, contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali, contrabbando nei depositi doganali, contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione, contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti, contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea, contrabbando di tabacchi lavorati esteri, circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, altricasi di contrabbando;
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25–septiesdecies del d.lgs. n. 231/2001)<sup>7</sup> in relazione alle fattispecie di furto di beni culturali, appropriazione indebita di beni culturali, ricettazione di beni culturali, falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali, alienazione di beni culturali, importazione illecita di beni culturali, uscita o esportazione illecite di beni culturali, distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici, contraffazione di opere d'arte.
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25–duodecies del d.lgs. n. 231/2001)<sup>8</sup> in relazione alle fattispecie di cui agli articoli 518–sexies e 518–terdecies del Codice penale.

Per le società quotate in mercati regolamentati, l'art. 187-quinquies del d.lgs. 58/1998 prevede che l'Ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis del d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-ter del d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-quinquies dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate.

## **Apparato sanzionatorio**

Il decreto, all'art. 9, prevede le tipologie di sanzioni che possono essere inflitte all'Ente:

1. pecuniarie;
2. interdittive;
3. la confisca;
4. la pubblicazione della sentenza.

1. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00 e sono fissate dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, è ridotta della metà e non può essere superiore a euro 103.291, se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ha ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è tenue. Essa, invece, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, o è stato adottato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (qualora si verificassero entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi). Infine, è bene precisare come la sanzione pecuniaria in misura ridotta non può essere inferiore a euro 10.329.

2. Le sanzioni interdittive, invece, elencate al comma 2, sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da

soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.
- Le sanzioni interdittive sono:
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - il commissariamento (art. 15 del d.lgs. n. 231/2001).

Inoltre, si precisa che le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni

## **Il Modello definito dal Decreto**

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione. Il Modello può definirsi come un sistema integrato costituito da norme, strutture organizzative, procedure operative e controlli, realizzato per prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

In particolare, il MOG deve rispondere in modo idoneo alle seguenti esigenze:

- identificare le “aree critiche”, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'Ente.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'Ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza.

In merito al punto a), l'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'Ente, al fine di ottenere l'esimente, deve dunque dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa

organizzativa”, ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati Modelli di organizzazione, gestione e controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza dei soggetti apicali sui sottoposti.

### **Criteria sub-oggettivi di imputazione del reato all'Ente**

Il concetto di **colpa in organizzazione**, in particolare, è stato oggetto di numerose pronunce giurisprudenziali con le quali la Cassazione ha ribadito che *«la struttura dell'illecito addebitato all'Ente risulta incentrata sul reato presupposto, rispetto al quale la relazione funzionale corrente tra reo ed ente e quella teleologica tra reato ed ente hanno unicamente la funzione di irrobustire il rapporto di immedesimazione organica, escludendo che possa essere attribuito alla persona morale un reato commesso sì da un soggetto incardinato nell'organizzazione ma per fini estranei agli scopi di questo»*.

Al fine di evitare il rischio connesso alla sussistenza di eventuali profili di responsabilità oggettiva, i giudici di legittimità hanno affermato *«la necessità che sussista la c.d. 'colpa di organizzazione' dell'Ente, il non avere cioè predisposto un insieme di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione di reati del tipo di quello realizzato; il riscontro di un tale deficit organizzativo consente una piena e agevole imputazione all'Ente dell'illecito penale realizzato nel suo ambito operativo»*.

Si tratta di un'interpretazione che attribuisce al requisito della "colpa di organizzazione" dell'Ente la stessa funzione che la colpa assume nel reato commesso dalla persona fisica, quale elemento costitutivo del fatto tipico, integrato dalla violazione "colpevole" (ovvero irrimproverabile) della regola cautelare.

Pertanto, sono elementi costitutivi dell'illecito amministrativo imputabile all'Ente l'assenza del modello – o la sua inidoneità e/o inefficacia -, l'esistenza di una relazione organica tra il soggetto responsabile del reato presupposto e l'Ente e la relazione teleologica tra il reato presupposto e l'illecito amministrativo. In ultimo, l'adozione del Modello (o il suo adeguamento) dopo la commissione del reato (Modello c.d. *post delictum*) determina, ricorrendo le condizioni di cui all'art. 12, commi 2 e 3 del d.lgs. n. 231/2001, una riduzione della sanzione pecuniaria concretamente inflitta, nonché, ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 231/2001, l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive, da cui deriva l'ulteriore beneficio consistente nella mancata pubblicazione dell'eventuale sentenza di condanna ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. n. 231/2001.

### 3. Le Linee Guida

#### I Principi di controllo

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, abbiamo seguito un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo che prevede le seguenti indicazioni principali:

1. **identificazione dei rischi potenziali:** ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231.

Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito della Società, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal d.lgs. 231/2001 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a). Pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. Nel caso del Decreto 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituiti è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite. Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da

un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal Decreto 231/2001 ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’Ente (art. 6, comma 1, lett. c, *“le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”*). Come più volte chiarito dalla giurisprudenza (ad esempio, Cass., V sez. pen., sent. n. 4677 del 2014), la frode cui allude il Decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l’efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest’ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle “misure di sicurezza”, idoneo a forzarne l’efficacia;

2. **progettazione del sistema di controllo:** ossia la valutazione del sistema esistente all’interno dell’Ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell’evento e ii) l’impatto dell’evento stesso.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo sono:

- con riferimento ai reati dolosi:
  - codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo integrato;
  - comunicazione al personale e sua formazione;

- con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:
  - codice etico (o di comportamento);
  - struttura organizzativa;
  - formazione e addestramento;
  - comunicazione e coinvolgimento;
  - gestione operativa;
  - sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere, inoltre, ispirato ai seguenti principi:

- verificabilità e documentabilità di ogni operazione: il sistema di controllo deve prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo): il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post;
- adeguatezza del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello.

### **Sistema di segnalazione interna**

Il d.lgs. n. 24/2023 attuativo 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, ha modificato quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* del d.lgs. n. 231/2001 in materia di segnalazioni *Whistleblowing*.

Cavalieri Union si doterà di un applicativo per la segnalazione conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023.

In particolare, tutti i dipendenti della Società e i soggetti terzi, indipendentemente dal loro ruolo o

mansione, qualora ne riscontrassero la presenza, sono invitati a segnalare al Presidente e, quando sarà disponibile, sull'applicativo sul sito istituzionale:

- le violazioni del diritto dell'Unione Europea, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, in materia di: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- illeciti civili, penali, amministrativi o contabili;
- le violazioni, anche presunte, del Codice Etico;
- le condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 o le violazioni, anche presunte, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/2001;
- delle disposizioni in materia di anticorruzione e, in particolare, in riferimento all'abusiva parte di un soggetto aziendale del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi personali;
- di altri aspetti connessi alla violazione del sistema di controllo interno aziendale o a comportamenti in contrasto con il dovere alla fedeltà verso la Società di appartenenza.

I ruoli e le responsabilità nella gestione delle segnalazioni, i termini di archiviazione delle segnalazioni e il trattamento delle informazioni sono individuati all'interno di una apposita procedura aziendale.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 24/2023 il segnalante può effettuare una segnalazione esterna attraverso il canale messo a disposizione da ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorrono una delle seguenti condizioni:



- nell'ambito del suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivo, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Ove ciò invece dovesse accadere, è garantita loro la possibilità di denunciare eventuali comportamenti commessi nel contesto lavorativo direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## 4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cavalier Union

### Assetto Organizzativo di Cavalieri Union

La società **Cavalieri Union Rugby Prato Sesto SSDARL** nasce nel 2010 dalla volontà di due importanti realtà del rugby toscano, **Sesto Rugby ASD** e **Rugby Club I Cavalieri ASD**, di creare un club sportivo fortemente rappresentativo del territorio. Nel 2015 anche **Gispi Rugby Prato ASD** si unisce al progetto per incrementare la dinamicità della struttura che complessivamente che oggi coinvolge circa 3000 persone tra famiglie, volontari, simpatizzanti e staff.

Il vertice della piramide è espresso dalla prima squadra che milita nel campionato nazionale di **Serie A**. Ma il numero di atleti è talmente ampio da permetterci di poter schierare team performanti sia con giocatori seniores in **Serie C**, che nelle giovanili con l'**Under 18** e l'**Under 16**.

Gispi Rugby Prato e Sesto Rugby seguono le categorie dall'U14, U12, U10, U8 e U6, garantendo la formazione di un vivaio di atleti sempre molto consistente.

### **Mission**

Sviluppare un realtà ovale che unisce le forze di club con tradizione come Prato e Sesto, Una società che diffonda i valori dello sport e possa offrire un'offerta rugbistica completa e competitiva sui palcoscenici nazionali.

### **Valori**

Educare i giovani e le famiglie ai principi dello sport e del buon vivere.  
Costruire una sport community capace di coinvolgere i ragazzi e le famiglie .  
Diffondere i principi del rugby nelle scuole e sul territorio di Prato e Sesto Fiorentino.

### **Strutture**

Utilizziamo moderni impianti sportivi localizzati sul territorio di riferimento. Lo stadio di rugby "Enrico Chersoni" a Iolo (PO) capace di offrire oltre 2500 posti a sedere, lo storico campo "Querceto" a Sesto Fiorentino (FI) ed il recentemente ammodernato campo "Carlo Montano" di Prato. Le strutture rispondono a tutti i requisiti richiesti dalla Federazione Italiana Rugby e sono dotati di spogliatoi, palestra, bar, segreteria e tribune attrezzate.

### **Lo staff**

Il Consiglio della società definisce gli obiettivi sportivi ed etici e li condivide con il gruppo di tecnici professionisti, composto da insegnanti e allenatori qualificati. Uno staff completo, continuamente aggiornato e fortemente motivato che può contare al suo interno su giovani laureati in Scienze Motorie, Scienze della Formazione e Scienze dell'Educazione.

### **Soggetti in posizione apicale nell'ambito di Cavalieri Union**

La Società ha adottato un sistema di amministrazione di tipo tradizionale. L'organo apicale di governo è il Consiglio di Amministrazione (CdA), a cui spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da sette membri, di cui uno con la funzione di Presidente. La rappresentanza generale della Società di fronte a qualsiasi autorità giudiziaria ed amministrativa e di fronte a terzi nonché la firma sociale spettano, nei limiti delle rispettive competenze, al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Non è presente un Collegio Sindacale.

## **I contenuti e le logiche del Modello**

Cavalieri Union ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) in conformità ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento e con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria.

Il MOG della Società si compone dei seguenti documenti:

1. Parte Generale
2. Codice Etico

I principi e le regole di comportamento descritte nei suddetti documenti sono destinate ai dipendenti, al management, ai vertici e agli organi societari nonché ai partner commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società.

Il MOG prevede le seguenti fasi logiche del processo di gestione del rischio:

1. valutazione delle priorità rispetto alle famiglie di reato previste dal d.lgs.231/01;
2. mappatura delle attività sensibili rispetto alle famiglie di reato individuate come prioritarie ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
3. definizione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
4. verifica dell'adeguatezza del sistema di controllo rispetto agli standard;
5. verifiche sull'efficacia dei controlli;
6. effettuazione degli interventi correttivi rispetto ai punti 4 e 5;
7. monitoraggio degli interventi.

## **Sistema disciplinare**

### **Formazione e Comunicazione**

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario che il sistema disciplinare della Società sia idoneo a sanzionare le eventuali violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo.

Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

### **Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di propri membri, il CdA assume gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla Legge.

### **Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori**

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulanti con *partner* commerciali ed agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, da parte degli stessi determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001.

Analoghe misure potranno essere previste con riferimento ai contratti di servizi infragruppo.

### **Misure nei confronti di lavoratori subordinati**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Cavalieri Union degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del Codice civile.

La violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali del Modello da parte dei dipendenti di Sport e salute S.p.A. costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti sono soggetti ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per il personale dirigente e non dirigente di Cavalieri Union (di seguito semplicemente "CCNL").

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Cavalieri Union conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dai CCNL applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 6 mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ad ogni notizia di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito il termine di replica previsto dal CCNL applicabile in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7



dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di Sport e salute S.p.A.

Responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte sono L'Amministratore Delegato e il Responsabile della Direzione Risorse Umane, i quali commineranno le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare, per la valutazione di competenza.

## **Violazioni del Modello e relative sanzioni**

Fermi restando gli obblighi in capo a Cavalieri Union derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, a titolo esemplificativo, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono di seguito indicati:

1. Incorre nel provvedimento di **“rimprovero verbale”** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
2. Incorre nel provvedimento di **“rimprovero scritto”** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell’adottare, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
3. Incorre nel provvedimento di **“multa non superiore all’importo di quattro ore di retribuzione”**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l’integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
4. Incorre nel provvedimento della **“sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 6 mesi”** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla

Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

5. Incorre nel provvedimento del **“licenziamento con preavviso”** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento **-accertato in sede penale -** non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;
6. Incorre nel provvedimento del **“licenziamento senza preavviso”** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento **-accertato in sede penale -** in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da **aver determinato** la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sono applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla Legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto di Cavalieri Union di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello. In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Cavalieri Union, una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta nei confronti del responsabile la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL applicabile ai dirigenti.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Le suddette infrazioni verranno accertate, e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nel CCNL.

In ogni caso, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, comma 2-*quater*, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01, o violazioni del Modello di organizzazione, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad una misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che talimisure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **Formazione e Comunicazione**

Cavalieri Union assicura un'ampia divulgazione della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello attraverso un adeguato programma di formazione e una sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello.

Tutti i dipendenti e i dirigenti con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda della posizione e del ruolo dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;

- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Il Modello è diffuso e comunicato nelle modalità previste.

In ogni caso il Modello e il Codice Etico:

- sono pubblicati sulla intranet aziendale e per le parti opportune sul sito istituzionale;
- sono consegnati in copia ai componenti del CdA;
- possono essere inviati in copia singolarmente ad ogni dipendente anche attraverso i canali di comunicazione elettronica normalmente utilizzati dalla Società.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Cavalieri Union. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi).

### **Aggiornamento e adeguamento**

Il CDA valuta costantemente se il Modello conservi nel tempo i requisiti di funzionalità e formula eventuali osservazioni e proposte attinenti all'eventuale modifica del Modello, l'organizzazione e il sistema di controllo.

Il CdA delibera in merito all'aggiornamento/revisione del Modello. L'aggiornamento/revisione del Modello, a titolo esemplificativo e non esaustivo, può essere ritenuto opportuna/necessaria in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità legislative;
- esito di verifiche;

- altre esigenze.

- 

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a revisione periodica.