



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D. LGS N. 231/01

PARTE GENERALE

	Soggetto	Data
Emissione	Consulente esterno	31.7.2025
Approvazione	Amministratore Unico	_____

Revisione	Data	Motivo



INDICE

1. Premessa. Brevi cenni alla disciplina della responsabilità da reato degli enti	4
2. La Società CAI INDUSTRIES S.R.L.	8
2.1. Descrizione della Società	8
2.2. Poteri.....	10
2.3. Sistema operativo interno	10
2.4. Principi generali delle attività operative	11
3. Il Modello Organizzativo di CAI INDUSTRIES S.r.l.	11
3.1. Rischio accettabile	11
3.2. Fasi di costruzione del Modello	12
3.3. Struttura del Modello Organizzativo adottato dalla Società	13
3.4. Destinatari e campo di applicazione del Modello	16
3.5. Modifiche e integrazioni del Modello Organizzativo	17
3.6. Verifica sull' idoneità e l' attuazione del Modello	17
3.7. Formazione e informazione sui contenuti del Modello Organizzativo adottato	17
3.8. Codice Etico e Modello	18
4. Whistleblowing	18
5. Organismo di Vigilanza	22
5.1. Definizioni – informazioni generali	22
5.2. Funzioni	23
5.3. Requisiti	24
5.4. Flussi informativi da e verso l' Organismo di Vigilanza	25
5.5. Autonomia di spesa	26
5.6. Modalità di svolgimento delle attività di vigilanza	26
6. Rappresentanza della società in giudizio	28



1. Premessa. Brevi cenni alla disciplina della responsabilità da reato degli enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora innanzi anche solo "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ovvero un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico dei suddetti enti per i reati presupposto commessi nel loro interesse o a loro vantaggio. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

Gli elementi costitutivi dell'interesse e del vantaggio dell'ente, contemplati nell'art. 5 quali criteri di ascrizione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, hanno valenza alternativa e significati diversi. L'interesse esprime infatti la direzione finalistica della condotta delittuosa della persona fisica, verificabile in una prospettiva *ex ante* (ovvero, "a monte" dell'evento): l'interesse attiene dunque al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'ente, senza che l'utilità debba essere effettivamente conseguita. Il vantaggio è invece il risultato materiale dell'azione delittuosa (verificabile solo *ex post*) e assume quindi connotati oggettivi, potendo essere conseguito dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse.

Negli anni successivi all'entrata in vigore della responsabilità da reato degli enti, vi è stata una progressiva estensione dell'elenco dei reati presupposto, ovvero delle fattispecie delittuose di cui sono chiamati a rispondere anche gli enti ai sensi del Decreto, che ad oggi includono le seguenti macro-categorie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di



- riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
 - Reati societari (art. 25-ter);
 - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
 - Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
 - Abusi di mercato (art. 25-sexies);
 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1);
 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies);
 - Reati ambientali (art. 25-undecies);
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
 - Razzismo e Xenofobia (art. 25-terdecies);
 - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
 - Reati tributari (art. 25-quinquidecies);
 - Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
 - Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
 - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies);



- Reati contro gli animali (Art. 25-undevicies);
- Reati transnazionali.

Per l'elencazione e l'analitica descrizione delle singole fattispecie di reati presupposto inclusi in ciascuna delle summenzionate macro-categorie, si rimanda all'allegato 1 del presente Modello Organizzativo.

Le sanzioni previste in caso di commissione di uno degli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

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

Le sanzioni interdittive ricomprendono le seguenti misure:

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

Nei casi in cui i delitti richiamati e considerati dal Decreto vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D. Lgs. 231/01).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/01). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati -



contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/01 - commessi all'estero¹, alle condizioni richiamate dallo stesso art. 4.

L'art. 6, comma 1, tuttavia, prevede che l'ente non risponde del reato commesso da una delle sue funzioni apicali o subordinate² se, in precedenza, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il comma 2 dello stesso articolo precisa che il modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 2, del medesimo Decreto prevede altresì che lo stesso effetto di esclusione della responsabilità si verifica se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dall'art. 5, comma 1, lett. b) (³) ma l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato un modello di organizzazione e di gestione che preveda misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. L'art. 7, comma 2, richiede inoltre l'efficace attuazione del modello, specificando che l'ente deve prevedere:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso, quando sono scoperte significative

¹ L'art. 4 del D. Lgs. n. 231/01 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

² Ovvero, 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

³ Ovvero, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a).



violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. La Società CAI INDUSTRIES S.R.L.

2.1. Descrizione della Società

La Società ha per oggetto le seguenti attività:

1. progettazione, costruzione, installazione e manutenzione di serbatoi e attrezzature in acciaio inox per industrie alimentari in genere, chimici, petroliferi, farmaceutici;
2. carpenteria metallica in genere;
3. commercio all'ingrosso e al dettaglio, in Italia e all'estero, degli stessi nonché di macchinari non prodotti dalla società, il tutto esteso anche al conferimento di rapporti di mandato e agenzia;
4. attività ausiliarie, affini, complementari o comunque connesse a quelle succitate, nonché operazioni utili al raggiungimento dello scopo sociale.

La Società è guidata da un Amministratore Unico e possiede le seguenti certificazioni:

- certificato di conformità del controllo della produzione in fabbrica n. 1982 – CPR – 1673 per componenti strutturali e kit per strutture di acciaio.

2.2. Poteri

La Società ha adottato un sistema di attribuzione dei poteri ben delineato. Sono stati definiti i ruoli aziendali, i relativi compiti e sono stati individuati i soggetti che hanno il potere di spesa. I limiti di tale potere di spesa sono individuati in maniera coerente alla posizione che tali soggetti ricoprono all'interno della struttura organizzativa. Ciò al fine di rispettare il principio della segregazione delle funzioni ed evitare sovrapposizioni oggettive di poteri non cumulabili.

2.3. Sistema operativo interno

La Società, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, nonché l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali e il rispetto delle leggi e dei regolamenti, ha individuato un sistema operativo in cui:



- le responsabilità sono definite e debitamente distribuite, evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa viene intrapresa senza autorizzazione;
- i poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati con le mansioni assegnate e con la struttura organizzativa;
- i sistemi operativi sono coerenti con il Modello, i protocolli interni, le leggi ed i regolamenti vigenti.

Un tale sistema gestionale garantisce la migliore efficacia del sistema di controllo interno di cui è responsabile il vertice aziendale.

2.4. Principi generali delle attività operative

Le operazioni svolte nelle aree a rischio sono condotte in conformità alle seguenti regole generali:

- i processi operativi sono definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative sono tracciabili negli appositi gestionali in termini di caratteristiche e motivazioni e sono individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui avviene in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione e di valutazione periodica finalizzate al suo costante adeguamento.

3. Il Modello Organizzativo di CAI INDUSTRIES S.r.l.

La Società adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito anche "Modello") per dotarsi di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

Attraverso l'adozione del Modello, CAI INDUSTRIES S.r.l. si propone di perseguire le seguenti principali



finalità:

- fissare i valori dell'etica ed il rispetto della legalità;
- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CAI INDUSTRIES S.r.l., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3.1. Rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

3.2. Fasi di costruzione del Modello

Il processo di definizione del Modello si articola nelle fasi di seguito descritte.

1) Analisi preliminare del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale e interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni aziendali, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

2) Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, riportata nella "mappatura delle



attività sensibili e dei processi strumentali” o “risk assessment”, in allegato 4 al presente Modello Organizzativo, sono state identificate:

- le aree di attività sensibili alla commissione dei reati, ovvero le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto e i processi strumentali alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati;
- i livelli di rischio cui la Società è esposta, calcolati in rapporto ai seguenti indici: Probabilità di verifica dell’evento e Gravità del possibile reato presupposto. Il livello di rischio è dato dal prodotto fra i predetti indici, come meglio specificato di seguito.

Per la valutazione dei rischi connessi con l’attività della società in relazione ai reati previsti dal Modello di Organizzazione si adotta un metodo semi quantitativo il cui obiettivo è quello di identificare, per tutti i reati presupposto, la probabilità di commissione (correlata con la frequenza delle operazioni ad essa associate) e la gravità in caso di commissione del reato (correlata con le sanzioni previsti in caso di commissione).

Per ogni reato identificato, quindi, vengono stimate:

- Probabilità (P) – secondo i criteri specificati in tabella 1;
- Gravità (G) – secondo i criteri specificati in tabella 2;
- Livello di rischio individuato – secondo i criteri specificati in tabella 3.

Tabella 1- Scala delle Probabilità (P)

Probabilità (P)	Descrizione	Valutazione
Improbabile	La commissione del reato è legata ad attività che non rientrano nel core-business aziendale.	P = 1
Poco probabile	La commissione del reato è legata ad attività svolte con frequenza annuale o inferiore	P = 2
Probabile	La commissione del reato è legata ad attività svolte con frequenza mensile o inferiore (fino all’annuale)	P = 3
Molto probabile	La commissione del reato è legata ad attività svolte quotidianamente o con frequenza inferiore (fino alla mensile)	P = 4



Tabella 2 – Scala della Gravità (G)

Gravità (G)	Descrizione	Valutazione
Lieve	Le conseguenze della commissione del reato incidono in maniera marginale sulla realtà aziendale	G = 1
Medio	Le conseguenze della commissione del reato hanno un impatto medio sulla realtà aziendale	G = 2
Grave	Le conseguenze della commissione del reato hanno un elevato impatto sulla realtà aziendale	G = 3
Molto grave	Le conseguenze della commissione del reato hanno il massimo impatto sulla realtà aziendale	G = 4

Il rischio viene determinato mediante il prodotto dei due fattori sopra identificati; il livello di rischio viene definito secondo la tabella seguente:

$$R = P \times G$$

Tabella 3: Matrice di Valutazione del Rischio

Valore del rischio	Livello di Rischio	Sigla
0	Nulla	N
Da 1 a 2	Molto Basso	MB
Da 3 a 4	Basso	B
Da 6 a 12	Medio	M
Da 13 a 16	Alto	A

In funzione del valore del rischio risultante potranno essere definite diverse periodicità di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

3) Redazione di protocolli di controllo a presidio delle attività sensibili individuate

Tali protocolli sono contenuti all'interno della parte speciale del Modello Organizzativo e individuano le modalità di svolgimento delle attività aziendali più idonee a impedire, o quantomeno ridurre al minimo, il rischio di verifica di reati presupposto previsti dal Decreto.

3.3. Struttura del Modello Organizzativo adottato dalla Società



Il Modello adottato da CAI INDUSTRIES S.r.l. si compone di:

- la presente parte generale, che contiene, oltre ad una esposizione della normativa di riferimento, la descrizione della realtà aziendale, il sistema Whistleblowing, le attività di formazione e informazione, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- una parte speciale, che contiene una descrizione delle attività sensibili e dei relativi protocolli di controllo;
- un allegato 1, contenente l'elenco dettagliato dei reati previsti dal Decreto;
- un allegato 2, costituito dal Codice Etico e Sistema Disciplinare della Società;
- un allegato 3, costituito dall'organigramma della Società;
- un allegato 4, costituito dall'analisi del rischio (c.d. *Risk Assessment*) della Società.

I protocolli di cui si compone la parte speciale del Modello Organizzativo si pongono l'obiettivo di definire standard generali di comportamento applicabili ai dipendenti, all'organo amministrativo e agli altri membri degli organi di gestione e controllo della Società, al fine di fornire alla medesima un insieme di regole volte a prevenire qualsivoglia responsabilità penale/amministrativa.

Rinviando alle singole procedure per un maggiore approfondimento, si evidenzia sin d'ora che è previsto l'obbligo per la Società di rispettare i seguenti standard generali di controllo:

- **segregazione dei ruoli:** nell'assegnazione di ruoli, compiti e responsabilità all'interno della Società, secondo cui nessun individuo può svolgere autonomamente un intero processo;
- **poteri di firma e autorizzazione:** al suo interno la Società deve emanare disposizioni formali in relazione all'esercizio dei poteri autorizzativi e di firma che devono essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite;
- **trasparenza e tracciabilità dei processi:** deve sempre essere garantita l'identificazione e la tracciabilità delle fonti, delle informazioni e dei controlli effettuati in relazione alla formazione e all'attuazione delle decisioni della Società, nonché in relazione alla gestione delle risorse finanziarie; è opportuno, inoltre, garantire la corretta registrazione dei relativi dati e delle informazioni, attraverso sistemi informatici e/o supporto cartaceo;
- **corretta gestione delle relazioni con i terzi:**



(a) deve essere svolta un'appropriate attività di valutazione dei requisiti di onorabilità prima di instaurare relazioni con soggetti terzi, prevedendo anche controlli addizionali e appropriati livelli autorizzativi, nel caso in cui, durante la fase di valutazione, vengano riscontrate delle criticità;

(b) deve essere effettuato un monitoraggio periodico durante il corso della relazione per assicurare che la controparte mantenga i requisiti individuati e approvati dalla Società, prevedendo misure appropriate da applicare nel caso in cui un terzo non conservi nel tempo tali requisiti o emergano criticità durante la vigenza del contratto.

La Società si impegna a diffondere i contenuti dei suddetti principi e a prevedere periodicamente apposite sessioni formative in materia in cui saranno evidenziati, tra gli altri, casi pratici in merito alle modalità di commissione dei reati rilevanti, alle azioni da adottare per la gestione delle presunte condotte illecite e alle istruzioni per evitare il compimento di condotte rilevanti penalmente.

In caso di violazione dei principi di comportamento individuati dalle procedure, le relative sanzioni disciplinari saranno comminate dalla funzione competente della Società, in conformità con il sistema disciplinare già in vigore e sulla base delle regole applicabili e senza pregiudizio alcuno per le norme di maggior tutela per il dipendente previste dalla legislazione.

Le misure disciplinari dovranno essere applicate a prescindere dagli esiti di eventuali procedimenti penali avviati dalle autorità giudiziarie competenti.

3.4. Destinatari e campo di applicazione del Modello

I Destinatari del presente Modello sono individuati nei componenti degli organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione e controllo della Società, nonché in tutti coloro che operano con e per la Società e sono muniti di poteri di rappresentanza esterna della Società e in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (i c.d. "Destinatari").

I principi e i protocolli di controllo contenuti nel Modello si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato, per conto o in favore della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti: tali soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti



istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

3.5. Modifiche e integrazioni del Modello Organizzativo

Essendo il presente Modello, in ossequio alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del Decreto un *"atto di emanazione dell'organo dirigente"*, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno, tuttavia, anche essere sollecitate anche dall'O.d.V. della Società all'organo amministrativo anzidetto.

È, inoltre, riconosciuta all'Amministratore Unico la possibilità di adottare ulteriori Parti Speciali, nonché di effettuare tutte le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie o opportune, in conseguenza di mutamenti organizzativi o normativi intervenuti a seguito dell'adozione del presente Modello Organizzativo, e tanto al fine di garantirne un costante e tempestivo adeguamento.

3.6. Verifica sull'idoneità e l'attuazione del Modello

All'O.d.V. di CAI INDUSTRIES S.r.l. è attribuito il compito di dare impulso e di verificare l'applicazione del Modello nell'ambito della Società al fine di assicurarne una corretta ed effettiva attuazione, con la possibilità di effettuare direttamente specifiche azioni di controllo sulle singole attività. In particolare, all'O.d.V. della Società è riconosciuto il potere di:

- dare impulso alle attività di verifica e controllo, nonché di applicazione del Modello;
- proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso.

3.7. Formazione e informazione sui contenuti del Modello Organizzativo adottato

Il Modello Organizzativo è comunicato a tutti i Destinatari tramite:

- messa a disposizione di una copia integrale del Modello all'interno della sede della Società;
- pubblicazione all'interno del sito internet aziendale della parte generale e del codice etico.

I principi e i contenuti del D. Lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante appositi corsi di formazione, la cui partecipazione è obbligatoria.

La Società, unitamente all'Organismo di Vigilanza, fissa, con cadenza ritenuta congrua: il contenuto



dei predetti corsi, la loro periodicità, i relativi programmi, la frequenza richiesta, le modalità di erogazione (e-learning o in aula) nonché la predisposizione di verifiche e test intermedi. L'Organismo di Vigilanza nell'attività formativa può avvalersi del supporto di consulenti esterni.

I principi e i contenuti del Modello Organizzativo sono, inoltre, portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Al riguardo, la Società si impegna a standardizzare clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Modello Organizzativo, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà sospenderne l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

3.8. Codice Etico e Modello

La Società, determinata ad improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei valori fondanti la propria attività, ha adottato il Codice Etico (di seguito, alternativamente il "Codice"), ad integrazione del presente Modello, il quale sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dei dipendenti e dei terzi che operano su mandato della stessa (per quanto applicabile allo specifico rapporto). Il medesimo Codice include, inoltre, anche tutte le disposizioni inerenti al sistema sanzionatorio adottato dalla Società per i casi di violazione del Modello Organizzativo.

Il Codice Etico costituisce allegato 2 al presente Modello Organizzativo.

La Società provvede a:

- adottare il Codice mediante delibera dell'organo amministrativo;
- divulgare il Codice a tutti i destinatari;
- aggiornare il Codice alla luce delle novità organizzative e normative intervenute nel tempo.

4. Whistleblowing

In ossequio alle previsioni del D. Lgs. n. 24/2023, che attua la Direttiva UE n. 2019/1937 sulla



protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea, la Società ha inteso dotarsi dei propri canali di segnalazione interna, al fine di consentire l'emersione di atti e comportamenti, attivi o omissivi, contrari a quanto disposto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e del Codice Etico aziendale o posti in essere in violazione di disposizioni normative nazionali e comunitarie che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato.

L'istituzione di tali canali e le loro principali caratteristiche sono state previamente comunicate per iscritto all'RSA aziendale, allegando l'atto organizzativo interno e concedendo al rappresentante sindacale un congruo termine per la trasmissione di eventuali osservazioni o per la richiesta di un incontro volto alla discussione delle modalità applicative dell'istituto.

Pertanto, ai sensi del predetto D. Lgs. n. 24/2023 e delle procedure interne previste da CAI INDUSTRIES S.r.l., i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci ed i terzi possono inviare al Gestore delle Segnalazioni, appositamente nominato dalla Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite – rilevanti ai sensi del presente Codice e nel contempo del D. Lgs 231/2001, nonché fondate su elementi di fatto precisi e concordanti – delle quali siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, sia esso attuale o pregresso.

Le segnalazioni possono essere effettuate in particolare da:

- soggetti che rivestono una posizione apicale o soggetti a questi sottoposti ai sensi dell'art. 5 del Decreto;
- consulenti, collaboratori, clienti, fornitori;
- soggetti che non hanno rapporti diretti con la Società.

Chi segnala fatti illeciti rilevati durante l'attività lavorativa manifesta un coinvolgimento eticamente corretto e una impostazione culturale che contribuisce a prevenire fenomeni corruttivi o illeciti.

Il servizio garantisce la tutela della riservatezza e l'anonimato nel rispetto della legge.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Si possono segnalare sospetti e/o illeciti eventualmente commessi.

La Società non sarà tenuta a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano, ad un primo



esame, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate, o comunque esorbitanti dall'ambito di applicazione della normativa in materia di whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere dettagliate e attendibili, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per gli autori della condotta illecita.

A tal fine la segnalazione dovrebbe avere i seguenti requisiti essenziali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione nonché se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, facendo emergere, laddove possibile l'interesse generale all'integrità della Società;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi con i quali la stessa opera o intrattiene relazioni commerciali o di business) che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Di seguito, si richiamano sinteticamente le modalità di presentazione delle segnalazioni, rimandando per ogni approfondimento o informazione di dettaglio alla specifica *"Whistleblowing policy"* adottata in materia dalla Società e posta in appendice alla parte speciale del presente Modello Organizzativo.

La segnalazione può essere trasmessa utilizzando uno dei seguenti canali alternativi di segnalazione predisposti dall'Impresa:

a) posta riservata cartacea *"Riservata all'attenzione del Responsabile Whistleblowing"*, indirizzata a Dott. Michele Capuano, Via Andria n. 34/C, 76121 Barletta (BT). In questo caso, la missiva contenente la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del Segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con all'interno la Segnalazione, al fine di separare i dati identificativi del segnalante dal



contenuto della Segnalazione.

Entrambe le predette buste dovranno poi essere inserite all'interno di una terza busta chiusa, indirizzata al Gestore della Segnalazione, che rechi all'esterno la dicitura *“Riservata all'attenzione del Responsabile Whistleblowing”*.

b) Incontro diretto con il Gestore della Segnalazione: i Segnalanti potranno contattare il Gestore della segnalazione per organizzare un incontro diretto, via posta ordinaria, avvalendosi dell'indirizzo sopra riportato, oppure chiamando il numero 0883 1978015, ad uso esclusivo del predetto Gestore.

La Società ha inteso conferire l'incarico di Gestore delle segnalazioni al Dott. Michele Capuano, già membro dell'O.d.V., il quale pertanto esaminerà e gestirà le notizie pervenute attraverso i suddetti canali.

In caso di incontro diretto, il Gestore potrebbe procedere - previo consenso del Segnalante - alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, a redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dal Segnalante.

Resta fermo che, laddove si proceda alla trascrizione della segnalazione, il contenuto di quest'ultima potrà essere sempre verificato e rettificato dal Segnalante al momento della sottoscrizione.

La scelta del canale di segnalazione è rimessa al Segnalante, che valuterà la forma di comunicazione più opportuna rispetto alla natura, all'urgenza e al contenuto della segnalazione.

Tuttavia, il Segnalante è invitato a utilizzare esclusivamente i canali appositamente istituiti per presentare segnalazioni, in quanto offrono le maggiori garanzie in termini di sicurezza. Non saranno pertanto prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche e comunque quelle non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella procedura appositamente predisposta dalla Società.

Nei confronti del Segnalante vige il divieto assoluto di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati alla segnalazione.

La Società sanzionerà, nelle forme previste dalla specifica procedura whistleblowing adottata:

- ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del Segnalante;
- ogni comportamento atto a violare le misure di tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante,



da chiunque posta in essere (a titolo esemplificativo, organi direttivi o soggetti che operano per conto della Società);

- la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- la condotta di chi effettui segnalazioni di cui si accerti il carattere diffamatorio o calunnioso nei termini di cui all'art. 16 D. Lgs. 24/2023.

Si specifica che qualora siano poste in essere misure ritorsive, oltre all'applicazione del sistema disciplinare, la Società potrà anche comunicare l'adozione di queste agli enti ispettivi competenti (Ispettorato Lavoro, Anac).

È previsto che il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sia sempre informato in merito all'esito della segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

Tutti i dati personali trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute saranno trattati nel pieno rispetto della vigente Disciplina Privacy, avendo particolare riguardo per il diritto alla riservatezza dell'identità del soggetto segnalante.

5. Organismo di Vigilanza

5.1. Definizioni – informazioni generali

Composizione: organismo di controllo collegiale.

Modalità di nomina: delibera dell'Amministratore unico.

Funzioni dell'O.d.V.: non sono delegabili, salva la facoltà di presentare le dimissioni e di rinunciare all'incarico.

Sospensione, revoca e decadenza: l'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo nei casi di seguito indicati:

1. rinuncia;
2. sopravvenuta incapacità;
3. revoca, che ricorre e può essere deliberata dall'Organo amministrativo esclusivamente nelle ipotesi di:
 - i. grave inadempimento agli obblighi di vigilanza;



- ii. mancanza dei requisiti di onorabilità e moralità;
- iii. irrogazione, nei confronti della Società, di una sanzione interdittiva, a causa dell'inattività dell'OdV;
- iv. subentro, dopo la nomina, di una causa di ineleggibilità.

La revoca dalla carica per una qualunque delle suddette ragioni comporta la non rieleggibilità del componente.

5.2. Funzioni

a) Vigilanza e controllo sul Modello adottato

In particolare, l'Organismo ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto n. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali;
- sulla congruità del sistema delle deleghe di funzioni e dei poteri e doveri con le medesime attribuiti, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

b) Formulazione di proposte all'Organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti del Modello che si dovessero rendere necessari in ragione di:

- significative violazioni dello stesso;
- modifiche dell'assetto interno e/o delle modalità di svolgimento delle attività della Società;
- modifiche normative, in particolare, di integrazione dei reati presupposto all'interno del Decreto.

c) Monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso, nonché vigilare sulla diffusione, comprensione e attuazione dei Principi etici di comportamento adottati, proponendo all'Organo amministrativo eventuali necessità di aggiornamento dei Principi stessi.

d) Poteri:

- 1) definizione delle procedure operative interne, dei controlli e della loro documentazione;
- 2) attivazione delle procedure di controllo, anche attraverso periodiche verifiche mirate su



determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;

- 3) libero accesso, senza necessità di preventivo consenso, a tutte le funzioni della Società per ottenere ogni dato e informazione necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- 4) ricorso al supporto di tutte le strutture interne alla Società ed alla collaborazione di consulenti esterni per esigenze specifiche che, in tali casi, operano quale mero supporto tecnico-specialistico sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- 5) verifica dell'attivazione e attuazione del sistema disciplinare da parte della Società;
- 6) controllo dell'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle parti speciali del Modello.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

5.3. Requisiti

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza possono essere così compendati:

- **Autonomia e Indipendenza:** l'O.d.V. costituisce un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice del comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti e iniziative insindacabili. I suoi componenti devono essere privi di poteri decisionali e operativi all'interno dell'Ente;
- **Professionalità:** i componenti dell'O.d.V. devono possedere specifiche competenze in ambito giuridico, economico, in materia di tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- **Continuità di azione:** intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo, nonché in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'O.d.V., la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello adottato dalla Società.

5.4. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

Flussi da:

L'Organismo di Vigilanza deve relazionare all'Organo amministrativo gli esiti delle proprie attività, in



particolare:

- periodicamente, su base almeno annuale, al fine di informarlo sulle verifiche compiute e sulle eventuali criticità emerse sotto il profilo dell'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché sulle proposte di adeguamento dello stesso. A tal fine, l'O.d.V. ha stabilito di sottoporre all'Organo amministrativo una relazione annuale su contenuti ed esiti dell'attività svolta;

- all'occorrenza, per la segnalazione di eventuali significative violazioni del Modello, in ordine alla potenziale insorgenza di una responsabilità in capo alla Società, al fine di consentire l'adozione dei necessari provvedimenti.

Flussi verso:

La Società ha conferito al Dott. Michele Capuano, già componente dell'O.d.V., l'incarico di Gestore delle segnalazioni Whistleblowing, così come descritte nell'omonimo paragrafo di codesta Parte Generale e nell'apposita procedura di Parte Speciale.

Pertanto, tutte le eventuali segnalazioni provenienti da soggetti interni e/o esterni alla Società, circa eventuali condotte illecite e/o contrarie alle procedure aziendali, potranno essere effettuate attraverso i canali Whistleblowing predisposti dalla Società e secondo le modalità individuate dalle parti di interesse del presente Modello Organizzativo.

Il Gestore delle segnalazioni garantirà la riservatezza di ogni segnalazione e potrà, a sua discrezione, convocare il segnalante per i necessari chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute, essendo di sua competenza il giudizio sui singoli casi portati alla sua attenzione e sull'opportunità di intraprendere ulteriori attività di verifica, di proporre eventuali azioni disciplinari e di inoltrare le informazioni ottenute all'organo amministrativo.

Le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza e ogni altro documento rilevante verranno archiviate a cura del medesimo O.d.V.

L'O.d.V. è altresì destinatario dei flussi informativi previsti all'interno delle Parti Speciali del presente Modello Organizzativo, che le funzioni aziendali individuate dovranno trasmettere, secondo le scadenze previste, all'indirizzo caiindustries.odv@gmail.com.

5.5. Autonomia di spesa

L'O.d.V., per poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve disporre di mezzi finanziari



adeguati allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello e, a tal fine, deve:

- disporre di un budget di spesa, per ogni esercizio solare, per l'esecuzione della propria attività che deve essere deliberato, insieme al consuntivo delle spese dell'anno precedente, dall'Organo amministrativo;
- deliberare in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato;
- in caso di richiesta di spese eccedenti il budget approvato, essere autorizzato dall'Organo amministrativo di CAI INDUSTRIES S.r.l.

Le somme non spese restano a disposizione di CAI INDUSTRIES S.r.l.

5.6. Modalità di svolgimento delle attività di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza individua il programma, le modalità e i tempi di svolgimento delle attività di competenza.

L'attività dell'O.d.V. sarà condotta anche attraverso apposite riunioni che potranno essere anche tenute presso la sede della Società o altrove, ovvero tramite mezzi di comunicazione a distanza, nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

L'OdV può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture della Società.

Nel rispetto della normativa vigente, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente presso ogni area aziendale senza consenso preventivo, al fine di ottenere ogni dato opportuno allo svolgimento dei propri compiti.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata nel regolamento adottato dall'O.d.V. stesso. Tale documento, in particolare, definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

Tale regolamento, nonché il piano delle attività annuali stabilito dall'O.d.V., potranno subire variazioni a seconda delle esigenze che potrebbero verificarsi all'interno della Società e delle eventuali novità



normative in materia. Dette variazioni saranno deliberate dall'O.d.V., che provvederà a darne immediata comunicazione all'organo amministrativo.

6. Rappresentanza della società in giudizio.

Ai sensi dell'art. 39, primo comma, del D. Lgs. 231/01: *“L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

Per il caso in cui, pertanto, il legale rappresentante – essendo in prima persona imputato dal reato da cui dipende l'illecito amministrativo dell'ente – non possa partecipare al procedimento penale in rappresentanza della Società, la medesima sarà rappresentata in giudizio dal difensore, ai sensi dell'art. 39, quarto comma, D. Lgs. 231/01.

Poiché si rende opportuno scongiurare il rischio di verifica di un conflitto di interessi tra la Società e il legale rappresentante, indagato per il reato presupposto alla stessa ascritto, si prevede che la nomina del difensore e rappresentante dell'ente – la quale, di norma, è affidata al legale rappresentante munito dei relativi poteri – nella condizione eccezionale in cui questi sia indagato unitamente all'ente, sia affidata ad altro organo e/o soggetto, secondo le regole di seguito indicate:

- appresa la circostanza che vede il legale rappresentante indagato per uno o più reati presupposti all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente, tempestivamente, e comunque non oltre 15 giorni, l'assemblea dei soci dovrà individuare un legale al quale affidare la difesa e la rappresentanza in giudizio della Società. Tale decisione dovrà essere assunta a maggioranza semplice e il componente indagato dovrà astenersi dalla delibera in oggetto;
- in alternativa, l'assemblea dei soci potrà individuare un soggetto interno al quale conferire la procura speciale contenente il potere di nomina del difensore e rappresentante in giudizio dell'ente (c.d. procuratore *ad litem*).



L'iter decisionale dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza, a cui dovrà altresì essere trasmessa evidenza documentale della nomina e della procura speciale eventualmente conferita.