



**PASTORINO s.r.l.**

Sede Legale: V.le Montedoro, 18, Siracusa. Sede Amministrativa: C.da Bondifè snc, Tel. 0931-774811 – Fax 0931-774851. Sede Operativa: C.da Costa Pisone snc, Augusta (SR), Tel. 0931-512375 – Fax 0931-992688. E-mail: [pastorino@igmgroup.it](mailto:pastorino@igmgroup.it)

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO**  
*ex D. Lgs. n. 231/2001*

**PARTE GENERALE**

## AGGIORNAMENTI NORMATIVI

Il presente Modello Organizzativo è aggiornato alla luce delle seguenti modifiche legislative:

- **L. 9 ottobre 2023 n. 137** di conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 10 agosto 2023 n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione;
- **L. 14 luglio 2023 n. 93** recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto di autore mediante le reti di comunicazione elettronica;
- **D.L. 13 giugno 2023 n. 69, conv. in L. 10 agosto 2023 n. 103** recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'UE e da procedure di infrazione e pre infrazione pendenti nei confronti dello Stato Italiano;
- **D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36** Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della L. 21 giugno 2022 n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici;
- **D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24** 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- **D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19** recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27.11.2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere;
- **L. 9 marzo 2022 n. 22** recante “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale”;
- **L. 28 marzo 2022 n. 25** di conversione in legge, con modificazioni, del D. L. 27 gennaio 2022 n. 4, che ha introdotto modifiche che ampliano la rubrica ed il testo degli artt. 240 bis c.p. (confisca “per sproporzione”); 316 bis c.p. (malversazione a danno dello Stato) e 316 ter c.p. (indebite percezioni), contenuti nell’ art. 24 D. Lgs. 231/2001.

## ELENCO REVISIONI

<b>Rev. n.</b>	<b>Data di approvazione</b>	<b>Firma</b>

Il presente documento aggiorna e sostituisce qualsiasi altra versione precedente o altro documento equipollente.

## INDICE

<b>1. IL QUADRO NORMATIVO .....</b>	<b>5</b>
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DEGLI ENTI – BREVI CENNI..	5
a) I reati presupposto.....	5
b) Il criterio di imputazione soggettiva: la commissione del reato da parte di soggetti in posizione apicale o di loro sottoposti.....	7
c) Il criterio di imputazione oggettiva: l'interesse o il vantaggio dell'ente. ....	8
1.2. EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DEFINITO DAL D. LGS. N. 231/2001 .....	9
<b>2. LE SANZIONI.....</b>	<b>13</b>
<b>3. LA SOCIETA' PASTORINO S.R.L. ....</b>	<b>17</b>
3.1. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI PASTORINO S.R.L. ....	18
3.2. I SISTEMI DI GESTIONE DELLA SOCIETA'.....	20
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>22</b>
4.1. LA STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
4.2. LO STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
<b>5. SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING .....</b>	<b>25</b>
5.1. SEGNALAZIONI E FLUSSI PERIODICI .....	25
5.2. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	26
5.3. WHISTLEBLOWING.....	28
<b>6. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>30</b>
6.1. I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	30
6.2. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI .....	31
6.3. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI .....	32
6.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ.....	32
<b>7. DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>34</b>
7.1. PRINCIPI GENERALI.....	34
7.2. COMUNICAZIONE DEL MODELLO .....	34
7.3. FORMAZIONE.....	34

## 1. IL QUADRO NORMATIVO

La disciplina della *responsabilità amministrativa delle persone giuridiche* è stata introdotta nell'ordinamento italiano dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, al fine di fronteggiare alcune fra le più gravi forme di criminalità economica che vengono spesso realizzate attraverso gli schermi delle società; emergenza, questa che ha spinto il Legislatore comunitario a delineare un nuovo modello di *responsabilità amministrativa* degli enti collettivi, per taluni reati commessi dai loro organi o dai loro sottoposti.

Alla luce della normativa introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001, dunque, anche le società o gli enti sono chiamati a rispondere dei reati commessi dalle persone fisiche che li rappresentano o che sono comunque inseriti nella loro struttura, quando l'azione delittuosa è commessa nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Al di là della terminologia utilizzata dal Legislatore italiano, il sistema introdotto dal D. Lgs. n. 231/2001 coniuga i tratti dell'ordinamento penale e di quello amministrativo, configurando un "*tertium genus*" di responsabilità, compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza.

Ed infatti, secondo il sistema delineato dal Decreto, la commissione di un reato - presupposto da parte di un soggetto interno o comunque collegato alla società, può comportare – ove sussistano tutti i presupposti richiesti - l'istaurazione di un procedimento penale sia a carico della persona fisica, autore materiale del fatto illecito, sia a carico della società, con la conseguente l'applicazione di sanzioni amministrative che incidono fortemente sull'esercizio dell'attività della Società medesima.

Ovviamente, l'addebito di responsabilità all'ente non si fonda su un'estensione automatica della responsabilità individuale al soggetto collettivo, occorrendo invece la dimostrazione di una difettosa organizzazione da parte dell'ente (cd. *deficit* organizzativo dell'ente).

Sebbene l'accertamento del presunto illecito per entrambi i soggetti sia affidato al giudice penale, la responsabilità della persona fisica e quella dell'ente giuridico rimangono distinte ed autonome, atteso che la responsabilità dell'ente prescinde dalla punibilità in concreto dell'autore del reato, non assumendo alcuna rilevanza la circostanza che quest'ultimo non sia stato identificato, non sia imputabile o che il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Il D. Lgs. n. 231/2001 si applica agli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale, anche in relazione ai reati commessi all'Estero, dotati di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici nonché degli altri enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il sistema delineato dal Legislatore non prevede, tuttavia, la responsabilità *tout court* dell'ente, ma la esclude o la attenua qualora lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. L'ente può essere chiamato a rispondere della commissione di un illecito soltanto qualora ricorrano i requisiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

### 1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DEGLI ENTI – BREVI CENNI

#### a) I REATI PRESUPPOSTO.

In attuazione del principio di legalità, richiamato dall'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, la responsabilità dell'ente sorge esclusivamente in seguito alla commissione di un illecito tra quelli indicati tassativamente

nel catalogo dei reati elencati nel D. Lgs. n. 231/2001 (cd. reati presupposto). Si tratta, in particolare, di un elenco ampio ed eterogeneo che comprende i seguenti delitti:

- 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, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (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 *quinquiesdecies*);
- 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*).

Per la disamina approfondita delle singole fattispecie di reato si rinvia al *Catalogo dei reati presupposto*, allegato al presente Modello.

**b) IL CRITERIO DI IMPUTAZIONE SOGGETTIVA: LA COMMISSIONE DEL REATO DA PARTE DI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE O DI LORO SOTTOPOSTI.**

L'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi – nel suo interesse o a suo vantaggio – 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 o il controllo dello stesso (cd. "soggetti apicali") oppure da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali (cd. "soggetti subordinati").

Nello specifico, possono definirsi soggetti apicali coloro che si pongono al vertice della struttura aziendale e che s'identificano con essa, esprimendo la volontà dell'impresa.

A titolo esemplificativo, sono soggetti apicali: i rappresentanti legali, i direttori generali, gli amministratori, i dirigenti, i direttori, i preposti alle sedi secondarie, i soci, nonché tutti i soggetti delegati dai soci e/o dai rappresentanti legali ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o delle sedi distaccate. Sono esclusi i membri del Collegio Sindacale in quanto non esercitano funzioni gestorie ma hanno solo poteri di controllo.

La seconda categoria è invece rappresentata dalle persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali e racchiude i dipendenti dell'ente e tutti coloro che, per mandato o per contratto, agiscono in suo nome, conto o interesse quali, ad esempio, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente, i collaboratori o i parasubordinati o i consulenti esterni.

L'individuazione di tali figure richiede un approccio elastico e di tipo funzionale, incentrato sull'attività concretamente svolta dal soggetto autore del reato presupposto.

Inoltre, la differenza tra le due categorie soggettive non è puramente formale ma produce incisive conseguenze sul piano probatorio. Ed infatti, in caso di commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto subordinato, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, dunque, se vi sia stato un *deficit* di controllo da parte dei soggetti a ciò preposti. L'inosservanza di tali obblighi è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per ciò che concerne i reati commessi dai soggetti che rivestono una posizione apicale, sussiste invece una presunzione di responsabilità a carico dell'ente che può essere superata soltanto fornendo la prova della correttezza del proprio operato, dimostrando in particolare che:

- 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (cd. Organismo di Vigilanza);
- c) gli autori hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione adottati e attuati dall'ente;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dell'ente dotato di poteri di iniziativa e controllo.

In sostanza, in caso di commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale, l'ente che



non vorrà incorrere nelle pesanti sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 dovrà dimostrare di aver fatto tutto il possibile per evitare la commissione del predetto reato, avendo adottato efficaci e idonei Modelli di organizzazione e di gestione, provando altresì che l'autore abbia attuato una condotta ingannevole e subdola, di aggiramento e non di semplice “frontale” violazione delle prescrizioni adottate (Cass. Pen., Sez. V, 18.12.2013 n. 4677).

**c) IL CRITERIO DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA: L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELL'ENTE.**

Per configurare la responsabilità della persona giuridica è infine necessario che l'ente stesso abbia tratto un profitto o un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

La dottrina e la giurisprudenza concordano nel ritenere che i termini “*interesse*” e “*vantaggio*” abbiano un differente significato e siano, pertanto, alternativi e concorrenti.

L’“*interesse*” ha una valenza soggettiva e si riferisce alla volontà della persona fisica che ha materialmente commesso il reato: questi deve aver agito con l'intento di favorire l'ente, anche solo parzialmente o indirettamente. L'indagine sulla sussistenza di tale requisito richiede una verifica *ex ante*, avendo riguardo all'intenzione posseduta dall'agente al momento della commissione del fatto, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, la condotta illecita appaia *ex ante* in grado di realizzare anche quello del soggetto collettivo, essendo poi del tutto irrilevante che lo stesso effettivamente venga conseguito (*cf.* Cassazione Penale, Sez. II, 5.10.2017 n. 295).

In definitiva, affinché possa ascrivere all'ente la responsabilità per il reato, è sufficiente che la condotta dell'autore tenda oggettivamente e concretamente a realizzare, nella prospettiva del soggetto collettivo, anche l'interesse del medesimo.

Si attribuisce invece al “*vantaggio*” una connotazione di tipo oggettivo, relativa ai risultati effettivi della condotta tenuta dal soggetto agente e che possono essere conseguiti dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. Il vantaggio richiede sempre una valutazione *ex post*, operata sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito (Cass. Pen., Sezioni Unite, 24.4.2014, Espenhahn) a nulla rilevando l'assenza di un fine *pro societate*.

Non è necessario che abbia un contenuto strettamente economico, ben potendo consistere anche nell'acquisizione di particolari posizioni di mercato e/o di vantaggi strategici.

Secondo la giurisprudenza, anche il “risparmio dei costi aziendali” relativi alle consulenze, agli interventi strumentali necessari nonché alle attività di formazione e informazione del personale in materia antinfortunistica è idoneo ad integrare il requisito dell'interesse o del vantaggio per l'ente (Cass. Pen., Sez. IV, 19.02.2015 n. 18073). Un recente arresto giurisprudenziale ha ritenuto penalmente rilevante anche il *vantaggio per un esiguo risparmio di spesa* per l'ente, purché giuridicamente apprezzabile, come ad esempio la velocizzazione dell'attività di impresa, tale da incidere sui tempi di lavorazione (Cass. pen., Sez. III, 16.03.2023 n. 26805).

Con specifico riferimento ai reati di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D. Lgs. n. 231/2001), secondo diverse pronunce della Suprema Corte di Cassazione ricorre il requisito dell'interesse dell'ente quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di far conseguire un'utilità alla persona giuridica. Ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito, non di una



semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma di una scelta precisamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio in danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio, far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione). Ricorre, invece, il requisito del vantaggio per l'ente quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, anche non volendo la verifica dell'infortunio del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, consentendo una riduzione dei costi e un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto.

In tema di responsabilità degli enti derivante da reati in materia ambientale aventi natura colposa, l'interesse e il vantaggio sono stati individuati dalla giurisprudenza sotto forma di "risparmio di spesa" o di "massimizzazione della produzione", indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso. (Cass. Pen., Sez. III, 04.10.2019 n. 3157).

Con il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 il Legislatore ha delimitato la responsabilità del soggetto collettivo escludendola nel caso in cui il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente, è stato commesso dal soggetto agente perseguendo esclusivamente l'interesse proprio o di soggetti terzi.

La norma va letta in combinato disposto con l'art. 12 comma 1 lett. a) del medesimo Decreto, ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*.

Di conseguenza, ove l'interesse dell'agente risulti prevalente rispetto a quello dell'ente sarà possibile una mitigazione della sanzione a condizione che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Nel caso in cui, infine, si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà affatto responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

## **1.2. EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DEFINITO DAL D. LGS. N. 231/2001**

L'adozione di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire i reati indicati dal legislatore rappresenta un indiscusso vantaggio per l'ente in quanto, oltre a definire virtuose regole di condotta e *best practices* aziendali, può comportare il proscioglimento dello stesso da ogni accusa e la riduzione delle sanzioni ad esso applicabili.

Ed infatti, se il Modello organizzativo viene adottato ed efficacemente attuato:

- ✓ **prima della commissione di uno dei reati presupposto**, esso costituisce un'esimente idonea a far venir meno la responsabilità amministrativa dell'ente. In tal caso, l'accertamento dell'elusione fraudolenta delle sue prescrizioni dovrà essere effettuato mediante una valutazione "*ex ante*", con riferimento al tempo della sua adozione ed attuazione (art. 6 D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ **in epoca successiva alla commissione del reato - ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado** - vale quale circostanza attenuante e comporta l'abbattimento delle sanzioni (unitamente al verificarsi delle altre condizioni di cui all'art. 17 D. Lgs. n. 231/2001) o una riduzione delle sanzioni pecuniarie (art. 12 D. Lgs. n. 231/2001).

**L'efficacia esimente o attenuante del Modello Organizzativo è tuttavia subordinata al rispetto di determinati requisiti** indicati negli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001. In particolare il Modello Organizzativo deve:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cd. *mappatura dei rischi*);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire. Si richiede, in altri termini, la definizione dei processi decisionali ed operativi e la responsabilizzazione dei diversi soggetti aziendali incaricati dello svolgimento di ogni funzione.
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso (cd. flussi informativi verso l'*Organismo di Vigilanza*);
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate;
- f) essere sottoposto a verifica periodica, nonché modificato e/o aggiornato quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nella legislazione di riferimento, nell'organizzazione o nell'attività aziendale.

Al fine di assicurare il corretto funzionamento del Modello Organizzativo devono inoltre essere previsti:

- 1) uno o più canali che consentano ai soggetti in posizione apicale e ai loro sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 2) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 3) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sul punto, lo stesso Decreto sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, che potrà essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza;
- 4) sanzioni 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.

In ossequio ai principi contenuti nel terzo comma dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, il Modello Organizzativo della Società Pastorino S.r.l. è stato costruito nel rispetto delle più aggiornate Linee Guida dettate da **Confindustria**, (anno 2021), approvate dal Ministero della Giustizia, alle **Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali** (e alle relative procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne), approvate con Delibera n.

311 del 12.07.2023 e al **Documento redatto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, d'intesa con l'ABI, il Consiglio Nazionale Forense e Confindustria**, recante i *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. n. 231/2001”*, documento che contiene importanti spunti per la definizione dei principi da seguire per la predisposizione dei Modello 231.

Le modalità operative delineate dalle Linee Guida di Confindustria constano di tre fasi:

- I. *Inventariazione degli ambiti aziendali delle attività.* La prima fase comporta una revisione globale della realtà aziendale (cd. mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti), con l'obiettivo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati contemplati dal Decreto.
- II. *Analisi dei rischi potenziali.* Secondariamente, occorre procedere all'esame delle possibili modalità attuative dei reati astrattamente configurabili nelle diverse aree aziendali individuate secondo il processo di cui al punto precedente.
- III. *Valutazione, costruzione e adeguamento del sistema dei controlli preventivi.* Le attività precedenti si completano con una valutazione del sistema dei controlli preventivi eventualmente esistente nonché con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, ovvero con la sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto. La descrizione del sistema dei controlli preventivi dovrà garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano condotti ad un livello “accettabile”. Secondo costante giurisprudenza, nelle fattispecie dolose tale livello è rappresentato da un sistema di prevenzione che non possa essere aggirato se non fraudolentemente presupponendo, dunque, un aggiramento delle “misure di sicurezza” delineate dal Modello. Diversamente, nei reati punibili a titolo di colpa (quali l'omicidio colposo e le lesioni personali colpose commesse con violazioni delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro, o i reati colposi ambientali) la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello nonostante la puntuale osservanza, da parte dell'Organismo di Vigilanza, degli obblighi di controllo previsti dal Decreto.



Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico o di comportamento
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro
- Protocolli manuali ed informatiche (sistemi informativi)
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo integrato
- Comunicazione al personale e sua formazione.

I citati componenti devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- ✓ *ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;*
- ✓ *nessuno può gestire in autonomia un intero processo;*
- ✓ *i controlli devono essere documentati.*

In seguito alla intervenuta emergenza epidemiologica da COVID-19, la Società si è inoltre uniformata alle indicazioni operative (cd. "Position Paper") di Confindustria, emanate in data 10 giugno 2020 (v. Parte Speciale del Modello Organizzativo).



## 2. LE SANZIONI

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede due tipologie di sanzioni: quelle applicabili solo all'esito del procedimento penale, unitamente alla emissione della sentenza di condanna, e quelle cd. cautelari, applicabili in pendenza del procedimento medesimo e prima della formulazione del giudizio di responsabilità a carico dell'ente.

Rientrano nella prima categoria le seguenti sanzioni, previste dall'art. 9 del D. Lgs. n. 231/2001:

- a) **le sanzioni pecuniarie**
- b) **le sanzioni interdittive**
- c) **la confisca**
- d) **la pubblicazione della sentenza.**

La sanzione pecuniaria e la confisca sono sempre applicate in caso di accertamento della responsabilità mentre le sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza sono previste solo per alcune tipologie di reato espressamente indicate dalla legge.

In particolare:

**a) Le sanzioni pecuniarie**, disciplinate dagli articoli 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/2001, costituiscono la sanzione principale applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reato. Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede un innovativo sistema “*per quote*” volto ad adeguare la sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'ente.

Nello specifico, il Giudice penale è chiamato ad individuare il numero delle quote applicabili all'ente (nel rispetto dei parametri previsti dal legislatore ed in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il Giudice determina altresì il valore di ciascuna quota (che può andare da un minimo di 258 euro ad un massimo di € 1.549 euro) “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*”, secondo quanto disposto dagli artt. 10 e 11 del D. Lgs. n. 231/2001.

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato (...). Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*”.

Sebbene le sanzioni pecuniarie, per espressa previsione legislativa, non possono essere inferiori a 10.329 euro, il Decreto contempla comunque casi in cui può concedersi una loro riduzione.

In particolare, l'art. 12 comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 231/2001, prevede l'applicazione di una sanzione ridotta della metà - e comunque non superiore ad euro 103.291 - quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio oppure ne ha tratto un vantaggio minimo, o quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Inoltre, il secondo comma dell'art. 12 D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce la riduzione da un terzo alla metà se l'ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, dimostra di aver integralmente risarcito il danno e di aver eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o che comunque si è efficacemente adoperato in tal senso, oppure se l'ente ha adottato e reso operativo un Modello

organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui tali ultime condizioni ricorrano congiuntamente, la sanzione applicabile è ridotta dalla metà ai due terzi.

**b) Le sanzioni interdittive**, disciplinate dagli artt. 9 e 13 del D. Lgs. n. 231/2001, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività. Essa comporta di regola anche la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata;
- 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. Tale divieto può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate Amministrazioni;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche congiuntamente.

La disciplina attuale prevede che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti, e dunque quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla predetta condanna.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Tuttavia, come stabilito dal combinato disposto degli artt. 13 comma 2 e 25 comma 5 del Decreto, la durata delle sanzioni è aumentata - nello specifico, in misura non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il delitto è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se il delitto è stato commesso da un soggetto in posizione subordinata - nei casi di condanna per uno dei seguenti delitti: concussione (art. 317 c.p.); corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.); corruzione aggravata ai sensi dell'art. 319 *bis* c.p., quando l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità; corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.); istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

La scelta della misura interdittiva da applicare e della relativa durata è determinata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*” (art. 14 D. Lgs. n. 231/2001).

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via definitiva.

*Può*, infatti, essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. L'interdizione è invece *sempre* disposta in via definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.



Da ultimo, anche il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o di pubblicizzare beni o servizi può essere applicato all'ente in via definitiva quando quest'ultimo è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, che per non pregiudicare i livelli occupazionali o per non interrompere un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità svolto dall'ente nei casi in cui ciò possa arrecare un grave pregiudizio alla collettività, l'art. 15 D. Lgs. n. 231/2001 prevede che il Giudice possa nominare un **Commissario giudiziale** che proseguirà l'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata. Gli eventuali utili di gestione del periodo saranno confiscati.

L'art. 23 del Decreto delinea infine una nuova fattispecie penale in caso di trasgressione agli obblighi o ai divieti inerenti alle sanzioni o alle misure cautelari interdittive.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive *non* si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

1. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
2. l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
3. l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

**c) La confisca** del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna, esclusa la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti acquisiti da terzi in buona fede.

Il *prezzo del reato* è costituito dalle cose, dal denaro o da altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione del reato, mentre il *profitto* è da intendersi come una conseguenza economica immediata ricavata dal fatto illecito.

In via residuale, e dunque quando non è possibile eseguire la confisca diretta del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

**d) La pubblicazione della sentenza di condanna** a spese dell'ente stesso può essere disposta qualora sia applicata una sanzione interdittiva, mediante pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Il Decreto disciplina inoltre il regime sanzionatorio dell'ente in presenza delle seguenti vicende modificative:

- *Cessione di azienda*: salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza;
- *Trasformazione*: resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- *Fusione*: l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione;



- *Scissione*: in caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Il *fallimento della società*, infine, non determina l'estinzione dell'illecito previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 né delle sanzioni irrogate a seguito del suo accertamento (Cass. Pen., Sez. VI, 25.07.2017 n. 49056).

Come anticipato, il Decreto prevede inoltre la possibilità di applicare anche **misure cautelari** qualora, in caso di contestazione di un illecito amministrativo, sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere in concreto il pericolo che vengano commessi altri illeciti dello stesso tipo.

Ai sensi degli articoli 45, 53 e 54 del D. Lgs. n. 231/2001 possono essere applicate, quali misure cautelari:

- **le sanzioni interdittive;**
- **il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute**, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario;
- **il sequestro preventivo del prezzo o del profitto del reato** (cd. sequestro diretto). In via subordinata, soltanto quando all'esito di una valutazione dello stato degli atti sullo stato patrimoniale della persona giuridica risulti impossibile il sequestro diretto del profitto del reato, potrà essere eseguito il sequestro delle somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (da ultimo, Cass. Pen. Sez. III, 17.5.2018 n. 38723).

### 3. LA SOCIETA' PASTORINO S.R.L.

La Società PASTORINO S.r.l., con sede legale in Siracusa, Viale Montedoro n. 18 e sede amministrativa in Melilli, C.da Bondifè snc, è stata costituita nel 1969 ed opera nel comparto dei servizi ambientali e di igiene urbana in generale, occupandosi, in particolare, delle seguenti attività, singolarmente analizzate al fine di eseguire una corretta e completa valutazione del rischio (*risk assessment*) per la costruzione del presente Modello Organizzativo:

- progettazione e realizzazione di impianti fissi e mobili per lo smaltimento dei rifiuti urbani, industriali e speciali, pericolosi e non pericolosi; esecuzione di studi di fattibilità e relativa organizzazione dei servizi inerenti l'igiene urbana; raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani ed assimilabili agli urbani, dei rifiuti urbani pericolosi e non pericolosi, compresa la raccolta differenziata dei rifiuti urbani e degli imballaggi, nonché dei rifiuti vegetali provenienti da aree a verde e dei rifiuti provenienti da attività cimiteriali di esumazione e di estumulazioni; spazzamento manuale e meccanizzato, pulizia, annaffiamento e diserbamento di vie, piazze ed aree pubbliche, pulizia di mercati, macelli, cimiteri, gabinetti, fontane, monumenti, giardini e parchi pubblici, della pulizia di impianti sportivi, espurgo e pulizia di pozzi neri, pozzetti e caditoie stradali, condotte fognanti e dello smaltimento dei liquami provenienti dagli stessi, nonché manutenzione ordinaria e straordinaria, compresa l'ispezione televisiva; gestione dei servizi di igiene urbana in genere (derattizzazione, demuscazione, disinfestazione e disinfezione); del trasporto e della fornitura, con apposite autocisterne, di acqua potabile e non, a favore sia di privati che di enti pubblici; manutenzioni e riparazioni diverse per conto terzi; pulizia di immobili di uffici pubblici e privati, di aree industriali, di spiagge e litorali; progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti fissi e mobili, propri o di terzi, di smaltimento di rifiuti urbani, assimilabili, speciali, pericolosi e non pericolosi, siano essi discariche o a tecnologia complessa, ivi inclusi stazioni di trasferimento, travaso e/o conferimento rifiuti raccolti anche in modo differenziato, impianti di stoccaggio e/o messa in riserva di rifiuti, degli impianti di trattamento chimico-fisico e/o biologico di rifiuti, impianti per il recupero e/o il riutilizzo dei rifiuti, impianti di discarica rifiuti in genere, impianti di abbattimento fumi; progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti di potabilizzazione e trattamento delle acque, di depurazione delle acque reflue urbane, industriali e agricole o di qualsiasi altra provenienza; commercializzazione, intermediazione e vendita di rifiuti sia solidi che liquidi; studio, progettazione ed espletamento di attività inerenti la bonifica dei siti e beni inquinati, ivi inclusa caratterizzazione; lavaggio, disinfezione e manutenzione dei contenitori per la raccolta rifiuti, anche in forma differenziata; noleggio e vendita di attrezzature, macchinari ed automezzi inerenti all'oggetto; trasporto merci, prodotti e qualsiasi altra cosa in genere, per conto proprio o di terzi.

La *governance* è costituita da un Amministratore Unico, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

La Società ha affidato ad un Sindaco – che riveste altresì la carica di Revisore Unico - il compito di controllare che la gestione e l'amministrazione dell'ente si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo.

La Società intrattiene continui rapporti commerciali con la consorella IGM RIFIUTI INDUSTRIALI

S.r.L., con la quale condivide la medesima base azionaria e la sede operativa e legale e con la quale gestisce in ATI un appalto per la nettezza urbana del Comune di Augusta. E' stata altresì costituita una SCARL (MegarAmbiente) che si occupa del servizio di nettezza urbana per il solo Comune di Augusta. Nella suddivisione dei ruoli, IGM RIFIUTI INDUSTRIALI S.r.L. si occupa del *service* per l'assistenza tecnico amministrativa inerente alle attività della PASTORINO S.r.L., in base ad un contratto di servizi regolarmente stipulato.

Le *governance* delle due società sono differenti.

### **3.1. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI PASTORINO S.R.L.**

La Società PASTORINO S.r.L. ha deciso di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D. L.vo 231/2001 al fine di improntare lo svolgimento delle proprie attività ad un percorso di legalità, trasparenza e correttezza e di implementare tutte le misure necessarie per evitare la commissione di uno dei reati presupposto all'interno del proprio contesto organizzativo e per prevenire o eliminare tempestivamente eventuali situazioni di rischio.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello Organizzativo, ai sensi dell'art. 12 D. Lgs. 321/2001, consentirà altresì alla Società di evitare che la stessa possa costituire uno strumento per la commissione di reati.

Per tali motivi, il Modello necessita di un periodico aggiornamento avente ad oggetto l'esame delle criticità emerse e la sua rispondenza ai mutamenti intervenuti nell'organizzazione aziendale e/o nella legislazione di riferimento.

Tali verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che potrà avvalersi della collaborazione di professionisti esterni al fine di sottoporre all'approvazione dell'Amministratore Unico le eventuali integrazioni o modifiche ritenute necessarie ed opportune.

Il Modello della PASTORINO S.r.L. è costituito dalle seguenti parti:

- Codice Etico
- Parte Generale
- Parte Speciale
- Catalogo dei reati presupposto
- Documento di analisi del rischio
- Protocolli 231

Nella *Parte Generale* sono contenute le linee fondamentali della disciplina delineata dal D. Lgs. 231/01 e i relativi sistemi di controllo, con particolare riferimento ai poteri dell'Organismo di Vigilanza, al sistema sanzionatorio e alle modalità di diffusione del Modello e delle sue parti integranti.

Il *Catalogo dei reati presupposto* contiene la descrizione di tutti i reati previsti tassativamente dal D. Lgs. 231/01.

Il *Documento di analisi del rischio* contiene la mappatura di tutte le aree di attività sensibili potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati presupposto.

La *Parte Speciale* è dedicata alla individuazione dei settori ritenuti potenzialmente a rischio di reato, al sistema dei controlli e ai protocolli interni adottati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati.

Il *Codice Etico* è un documento ufficiale, voluto ed approvato dagli organi di vertice di PASTORINO S.r.L., contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi adottati dalla Società in ogni settore della propria attività aziendale. Il *Codice Etico* di PASTORINO S.r.L. - ulteriore strumento essenziale ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 - mira a raccomandare, promuovere o vietare, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, determinati comportamenti, definendo i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri, sui quali richiama l'attenzione da parte di tutti i soggetti che operano al suo interno, pretendendone l'osservanza. Il *Codice Etico* è vincolante per tutti i suoi Destinatari, ivi compresi gli organi sociali di controllo e l'O.d.V., e si applica a tutti coloro che rivestono una posizione apicale, ai dipendenti, ai collaboratori, ai fornitori nonché a chiunque altro tratti affari o abbia rapporti con la Società.

Il *Codice Etico* costituisce parte integrante del presente Modello ed entra in vigore all'atto dell'adozione del Modello Organizzativo.

I *Protocolli 231* contengono le istruzioni operative per regolare le attività nei settori della Società, al fine di evitare la commissione dei reati presupposto.

Il presente Modello 231 è stato redatto sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria in ordine alla valutazione dei distinti processi di *risk assessment* e *risk management*, all'esito delle seguenti attività fondamentali:

***a) Raccolta e analisi della documentazione***

Preliminarmente sono stati acquisiti i dati e le informazioni relative al sistema organizzativo della Società.

***b) As is analysis***

Attraverso specifiche interviste (c.d. *audit*) ai soggetti responsabili della gestione amministrativa ed organizzativa della Società, sono state individuate le diverse Funzioni aziendali, la ripartizione delle relative competenze specifiche, le attività concretamente svolte in tutti i settori aziendali e le relative modalità operative. I risultati di tali *audit* sono stati documentati in apposite verbalizzazioni, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

***c) Risk analysis***

L'approfondita analisi delle caratteristiche organizzative di PASTORINO S.r.L., dei processi decisionali, dei sistemi operativi e dei controlli all'atto esistenti, ha condotto all'individuazione delle cd. *aree a rischio di commissione reato* della Società ed alla valutazione delle probabilità di commissione dei reati presupposto. La valutazione del rischio, effettuata per ciascun reato presupposto contemplato dal D. Lgs. n. 231/2001, è stata elaborata sulla base di indici quali la gravità dell'illecito, la probabilità di esposizione al rischio, la presenza di eventuali precedenti storici e l'adeguatezza dei presidi preventivi adottati dalla Società. Tale attività è stata interamente ed analiticamente documentata all'interno del *Documento di Analisi del Rischio*, allegato al presente Modello.

L'attività di analisi dei rischi (*risk assessment*) ha consentito di individuare i settori aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione di reati e, pertanto, meritevoli di particolare attenzione nella predisposizione del presente Modello Organizzativo.

In particolare, risultano da sottoporre a più intensa verifica e a rigidi protocolli i seguenti processi aziendali:

- Rapporti con la Pubblica Amministrazione sia in generale, sia in occasione della partecipazione a gare d'appalto, sia nell'ambito di processi di autorizzazione, ispezione e controllo sia, infine, nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
- Operazioni societarie e rapporti con le Società controllate e/o collegate;
- Contabilità e predisposizione del bilancio;
- Gestione del servizio di raccolta dei rifiuti, con particolare riferimento sia alle attività prodromiche - quali la verifica del possesso delle relative autorizzazioni - sia alle attività di raccolta, trasporto, tracciabilità e conferimento dei rifiuti nonché alla manutenzione dei mezzi;
- Impatto ambientale, con particolare riferimento a tutte le attività svolte dalla Società e, specialmente, l'attività di bonifica, di smaltimento e trattamento dei rifiuti e ai servizi di igiene urbana.

Per una più approfondita valutazione dei processi aziendali a rischio si rinvia al *Documento di analisi del rischio* e alla *Parte Speciale*, allegati al presente Modello.

#### ***d) Gap analysis***

I dati relativi alle aree di rischio individuate e ai presidi esistenti hanno consentito di individuare eventuali carenze nel sistema organizzativo e di selezionare gli interventi idonei a prevenire in concreto la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

#### ***e) Definizione di protocolli preventivi***

Al fine di ricondurre la probabilità di commissione dei reati ad un livello cd. "accettabile", sono state elaborate le regole di condotta ed i protocolli da adottare nelle attività aziendali a rischio. Sono state inoltre individuate le procedure da implementare ed applicare nello svolgimento delle suddette attività (principi generali, limitazioni di poteri, obblighi e divieti, sistemi di verifica e controllo), incrementando il sistema dei controlli e rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale.

Il sistema dei controlli e dei protocolli così delineato è stato infine integrato con il *Codice Etico* sulla base dei principi di sana, trasparente e corretta gestione dell'attività aziendale, nel rispetto del principio della separazione delle funzioni.

### **3.2. I SISTEMI DI GESTIONE DELLA SOCIETA'**

La Società PASTORINO S.r.L. ha adottato ed implementato su base volontaria diversi sistemi di gestione che, integrandosi con il presente MOGC, tendono alla evoluzione della compliance aziendale e al raggiungimento di standard qualitativi sempre più elevati e competitivi.

I sistemi di gestione adottati dalla Società - vocati a scopi differenti rispetto a quelli previsti dalla normativa 231 ma fortemente intersecati con quest'ultima - sono i seguenti:

- il sistema di gestione qualità (ISO 9001: 2015);
- il sistema di gestione ambientale (ISO 14001: 2015);
- il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001:2018);
- il sistema di gestione anticorruzione (ISO 37001: 2016)

#### ➤ CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 9001:2015

La Società ha adottato nell'anno 2019 il Sistema di Gestione per la Qualità - quale strumento di organizzazione per raggiungere i propri obiettivi ed affrontare la crescente competitività nei mercati attraverso il miglioramento della soddisfazione e della fidelizzazione dei clienti - con l'obiettivo di

implementare l'efficacia e l'efficienza dei processi interni. Esso risulta articolato in norme operative e metodologiche finalizzate alla gestione, al controllo ed al miglioramento continuo delle attività aziendali, al rispetto di tutte le prescrizioni cogenti e delle leggi in vigore. La certificazione UNI EN ISO 9001 riguarda in particolare le attività di *“organizzazione e gestione di sistemi di raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti urbani. Recupero rifiuti speciali. Servizio di spazzatura manuale e meccanico e lavaggio stradale”*.

Il Sistema di qualità ISO 9001 è stato costantemente aggiornato e integrato con gli altri sistemi di gestione quali ISO 14001 (gestione ambientale), ISO 45001 (salute e sicurezza sul lavoro) e ISO 37001 (anticorruzione).

#### ➤ CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 14001:2015

PASTORINO S.r.L. è molto attenta alla tutela dell'ambiente e del territorio in cui opera. La Società ha adottato dal 2019 misure atte a limitare e, ove possibile, annullare l'impatto negativo dell'attività svolta e a prevenire eventuali nocimenti all'ambiente.

A tal fine ha attuato un sistema di gestione ambientale formalizzato in conformità alle normative vigenti. La certificazione UNI EN ISO 14001 è valida per l'attività di *“organizzazione e gestione dei sistemi di raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti urbani. Recupero rifiuti speciali. Servizio di spazzatura manuale e meccanico e lavaggio strade”*.

#### ➤ CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 45001:2018

La Società ha adottato il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro in quanto considera la sicurezza una componente essenziale ed irrinunciabile all'interno di tutti i processi lavorativi. L'attività aziendale è organizzata secondo i principi cogenti e gli adempimenti obbligatori previsti dalla legislazione vigente (art. 2087 c.c., D. Lgs. n. 81/ 2008 e s.m.i.) cui si aggiunge uno specifico sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro articolato secondo i dettami e gli standard di buona pratica della norma internazionale UNI ISO 45001, al fine di ridurre e prevenire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La certificazione UNI EN ISO 45001:2018 è valida per il seguente campo di applicazione: *“organizzazione e gestione di sistemi di raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti urbani. Recupero rifiuti speciali. Servizio di spazzatura manuale e meccanico e lavaggio strade.”*

#### ➤ CERTIFICAZIONE ISO 37001: 2016

La Direzione della società PASTORINO S.r.L., nel 2021, ha conseguito la certificazione anticorruzione, con l'obiettivo di adottare un sistema di regole e di procedure volte a prevenire e contrastare eventuali fenomeni corruttivi al suo interno ed improntare l'intera attività svolta alla legalità e alla trasparenza, intersecandosi con i principi contenuti nel Modello 231.

Il certificato conseguito dalla Società è valido in relazione alle seguenti attività: *“organizzazione e gestione dei sistemi di raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti urbani. Recupero rifiuti speciali. Servizio di spazzatura manuale e meccanico e lavaggio stradale”*.



## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1. LA STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La mera adozione di un Modello Organizzativo non è da sola sufficiente ad escludere la responsabilità del soggetto collettivo, essendo altresì necessaria l'istituzione di una attività di vigilanza sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, attribuita a un **Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**. La giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione è molto chiara sul punto: iniziativa e controllo possono essere ritenuti effettivi e non meramente "cartolari" soltanto ove risulti la non subordinazione dell'organismo controllante al soggetto controllato (*cf.* Cass. Pen., Sez. V, 18.12.2013 n. 4677) o l'assenza di ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice della società. Così, ad esempio, risulterà inadeguato ai fini esimenti quell'Organismo di Vigilanza che preveda la partecipazione, in qualità di presidente, di un consigliere di amministrazione della società o, ancora, la presenza tra i suoi componenti di altri soggetti che, per i loro rapporti o il loro ruolo, non possono essere considerati realmente indipendenti rispetto ai proprietari dell'ente stesso (Cass. Pen., Sez. II, 27.09.2016 n. 52316).

I componenti dell'O.d.V. devono altresì essere dotati - in aggiunta alle già accennate caratteristiche di autonomia e indipendenza - dei requisiti della **onorabilità** e della **professionalità**, e devono svolgere le funzioni loro attribuite garantendo una continuità di azione. Nello specifico, secondo quanto chiarito dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida elaborate da Confindustria, questi ultimi devono possedere competenze in attività ispettiva e consulenziale ovvero conoscenze tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri propositivi e di controllo ad esso demandati.

Infine, allo scopo di garantire una costante ed efficiente attuazione del Modello, l'O.d.V. deve configurarsi come una struttura dedicata a tempo pieno alla vigilanza sul Modello stesso che assicuri la conservazione e la tracciabilità della documentazione relativa all'attività espletata.

REQUISITO	SIGNIFICATO
AUTONOMIA E INDIPENDENZA	<ul style="list-style-type: none"><li>- Evitare che all'O.d.V. siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante.</li><li>- Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice.</li><li>- Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'O.d.V. che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.</li></ul>
PROFESSIONALITÀ	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari.</li><li>- È opportuno prevedere che almeno taluno tra i membri dell'O.d.V. abbia competenze giuridiche.</li></ul>
CONTINUITÀ	<ul style="list-style-type: none"><li>- Predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello. Curare la documentazione dell'attività svolta.</li></ul>

Dal combinato disposto degli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, emerge che la struttura dell'O.d.V. può variare in relazione alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione aziendale nonché al tipo di attività svolta, ben potendo il soggetto collettivo optare per l'istituzione di Organismo di Vigilanza *ad hoc* in composizione monocratica o plurisoggettiva.

Il Decreto, inoltre, consente agli enti di piccole dimensioni di affidare tale compito direttamente all'organo dirigente e, ove si tratti di società di capitali, al Comitato per il controllo della gestione o al Collegio Sindacale. Sul punto, si evidenzia che l'attribuzione di tale duplice ruolo deve essere oggetto di



attenta valutazione al fine di evitare in concreto l'insorgere di possibili conflitti d'interesse o di carenze nel sistema dei controlli. Ed infatti, sebbene la giurisprudenza di merito non consideri la concentrazione di funzioni di controllo diverse in capo al medesimo organo un elemento di per sé capace di svilire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, compete alla singola impresa circondare i membri dell'organo di controllo di rafforzate garanzie in modo da rendere questa soluzione organizzativa davvero efficace in ottica esimente.

Al fine di rispondere alle esigenze di autonomia e controllo richieste dalla legge, la Società PASTORINO S.r.L. ha costituito un Organo monocratico, nominato *ad hoc* dall'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza della PASTORINO S.r.L. è composto, nel rispetto dei requisiti sopraindicati, da un componente scelto tra esperti in materie giuridiche, economiche o finanziarie (avvocati, dottori commercialisti, docenti universitari, magistrati in quiescenza, etc.), in possesso di competenze specialistiche in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

In generale, e fermo restando quanto indicato nel proprio Regolamento, l'O.d.V. non deve versare in una delle seguenti condizioni di ineleggibilità e/o decadenza:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico, con gli organi di controllo e/o con i soggetti apicali della Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., ovvero esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con persone fisiche direttamente o indirettamente titolari di tali partecipazioni;
- esercizio, anche solo potenziale, di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;
- funzioni di amministrazione presso la Società o altre società collegate;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina di componente dell'O.d.V., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'O.d.V.;
- sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, emessa in Italia o all'Estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 o per reati che incidono sulla moralità professionale;
- sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare anche temporaneamente gli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'O.d.V. resta in carica per la durata stabilita dall'Amministratore Unico all'atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione cesserà le sue funzioni all'atto dell'accettazione della carica del nuovo componente.

Il componente dell'O.d.V. deve comunicare all'Amministratore Unico l'esistenza di una delle predette condizioni costituenti causa di decadenza dalla carica, nonché l'esistenza di eventuali procedimenti penali iscritti a proprio carico, secondo le modalità stabilite dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (v.

*infra*).

I principi di costituzione e di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (nomina e revoca dei suoi componenti, poteri e doveri, determinazione delle scadenze temporali dei controlli, flussi informativi, registrazione e conservazione dell'attività svolta, etc.) sono disciplinati dal Regolamento dell'O.d.V., predisposto dall'O.d.V. medesimo al momento della formale adozione del presente Modello.

Per garantire la piena autonomia e la propria indipendenza, l'Organismo di Vigilanza si riporta direttamente all'Amministratore Unico. Quest'ultimo, in particolare, destina un apposito *budget* alle attività proprie dell'O.d.V. e delibera il compenso per lo svolgimento delle relative funzioni, oltre al rimborso delle spese sostenute e documentate inerenti alla carica.

#### **4.2. LO STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne cura altresì l'aggiornamento.

In particolare, l'O.d.V.:

- a) verifica l'efficacia del Modello rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) vigila sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni eventualmente ricevute;
- c) segnala all'organo dirigente le violazioni del Modello - accertate o potenziali - che possano comportare l'applicazione di sanzioni e/o la responsabilità dell'ente;
- d) formula all'organo dirigente le proposte relative agli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, resi necessari dalle accertate violazioni delle prescrizioni in esso contenute, dalle modificazioni dell'organizzazione aziendale o dell'attività concretamente svolta dall'ente nonché dalle modifiche legislative intervenute in materia;
- e) cura la formazione del personale in materia di D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire l'espletamento dei compiti affidati, l'Organismo di Vigilanza deve mantenere un flusso costante di informazioni con gli organi del vertice societario, può svolgere controlli e verifiche a campione, attività di *internal audit* ed avere libero accesso a tutte le Funzioni aziendali al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario avvalendosi, se del caso e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture societarie o di consulenti esterni.

L'O.d.V. e i soggetti di cui l'Organismo stesso si avvale a qualunque titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nel compimento delle relative attività.

Allo scopo di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza e la sua continuità di azione, si rende opportuna la tracciabilità e la conservazione della documentazione di tutte le attività svolte quali, a titolo esemplificativo, la verbalizzazione delle riunioni, le relazioni o le informative specifiche, le segnalazioni o i *report* inviati e ricevuti.

## 5. SEGNALAZIONI E *WHISTLEBLOWING*

### 5.1. SEGNALAZIONI E FLUSSI PERIODICI

Le segnalazioni sono definite come le *informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che sulla base di elementi concreti potrebbero esserlo) nonché su condotte volte ad occultarle, di cui il denunciante/segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.*

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del presente Modello, la Società ha istituito appositi canali informativi dedicati alla trasmissione delle principali categorie di comunicazioni – anche anonime - da e verso l'O.d.V., costituite da:

- **Segnalazioni relative alle presunte violazioni del Modello**
- **Segnalazioni relative alla commissione di uno o più reati presupposto**

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001, novellato dal D. Lgs. 24/2023 e alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di ANAC e di Confindustria dell'ottobre 2023 sulla nuova disciplina del *whistleblowing*, la Società PASTORINO S.r.L. rientra tra gli enti privati che non hanno raggiunto la media di 50 dipendenti e che ha adottato il Modello Organizzativo 231.

Di conseguenza **le segnalazioni possono riguardare solo le condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno.**

Resta in ogni caso salva la possibilità di segnalare o denunciare anche violazioni differenti, anche attraverso la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

La Società consente a tutti i Destinatari del presente Modello ed ai soggetti terzi in genere di presentare all'Organismo di Vigilanza, in qualità di Gestore delle segnalazioni appositamente designato, ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 24/2023, le succitate segnalazioni di violazioni di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, con la possibilità di accedere alle misure di protezione in tutti quei casi in cui il segnalante desideri non rivelare la propria identità ovvero nelle ipotesi in cui il segnalante sia stato sottoposto a ritorsioni.

- **Flussi informativi periodici**

I cd. *report* si riferiscono alle notizie rilevanti e alle eventuali criticità riscontrate nell'ambito dell'area aziendale di pertinenza e pervengono all'O.d.V. e agli organi di vertice della Società dalle singole Funzioni aziendali coinvolte nelle attività a rischio, con cadenza prestabilita o al verificarsi di determinate condizioni. Tali comunicazioni possono riguardare:

- i *report* e le comunicazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello verso l'Organismo di Vigilanza;

- i *report* e le comunicazioni trasmessi dall'O.d.V. agli organi di vertice della PASTORINO S.r.L. e alle altre Funzioni aziendali di volta in volta individuate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V., dalle Funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, dall'Amministratore Unico, le informative concernenti:

- ✓ ogni fatto, notizia o evento relativo a circostanze che potrebbero determinare, anche solo potenzialmente, la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le violazioni del presente Modello o degli atti che lo compongono;
- ✓ i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le notizie relative alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza;
- ✓ i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo comprese eventuali anomalie riscontrate rispetto ai principi in esso delineati e l'adozione di comportamenti significativamente difforni da quelli descritti nel Modello nonché le motivazioni che hanno reso necessaria e/o opportuna tale devianza.

Ancora a titolo esemplificativo, devono essere obbligatoriamente trasmessi dall'O.d.V. agli organi di vertice della PASTORINO S.r.L. ed ai Responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta individuate le informative concernenti:

- ✓ le violazioni delle prescrizioni del Modello e del *Codice Etico* riscontrate, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali che possono collaborare nell'attività di accertamento e individuazione delle azioni volte ad impedire il ripetersi delle violazioni;
- ✓ le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni richieste ed applicate, i provvedimenti di archiviazione e le relative motivazioni;
- ✓ eventuali carenze riscontrate nelle procedure attuative delle disposizioni del presente Modello;
- ✓ i progetti da attivare per il miglioramento del Modello stesso, compresa l'individuazione di nuove aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ la rendicontazione delle spese sostenute.

Al fine di consentire a tutti i destinatari del Modello una più agevole conoscenza e consultazione dei flussi comunicativi da e verso l'O.d.V., è stato predisposto un documento *ad hoc*, allegato al presente Modello e costituente sua parte integrante (*rinvio alla Tabella riassuntiva dei flussi informativi*).

## 5.2. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In ossequio alla disciplina introdotta dal Decreto *whistleblowing*, la Società PASTORINO S.r.L. ha conferito

l'incarico di Gestore delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, ritenuto soggetto idoneo in quanto dotato delle necessarie competenze tecniche e professionali, funzionali e gerarchiche per gestire le segnalazioni e dell'autonomia ed indipendenza

### 1) Ricezione della segnalazione

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6 comma 2 *bis* lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, in parte modificato dal recente D. Lgs. n. 24 del 2023 (cd. Decreto *whistleblowing*), il Modello della Società PASTORINO S.r.l. ha istituito:

- **i canali di segnalazione interna**
- **il divieto di ritorsione**
- **il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.**

I canali di segnalazioni consentono ai soggetti segnalanti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata ad un soggetto esterno, quale l'Organismo di Vigilanza, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Nella Società PASTORINO S.r.l. la gestione del canale di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni sono effettuate:

- per iscritto, anche con modalità informatiche
- in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

❖ **Gestione del canale di segnalazione interna:** il Gestore del canale interno di segnalazione svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima eventuali integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, esponendole in modo visibile nei luoghi di lavoro, sul sito

internet o in altre forme.

- ❖ La persona segnalante può altresì effettuare una **segnalazione esterna** nel caso di mancanza o cattivo funzionamento del canale di segnalazione interna; nel caso in cui sia stata già effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; nel caso vi sia un rischio di ritorsione, ovvero se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica istituita dall'ANAC, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto.

L'Organismo di Vigilanza di PASTORINO S.r.L., quale Gestore delle segnalazioni, riceve tutte le segnalazioni direttamente dal segnalante. Le segnalazioni redatte in forma scritta possono essere inviate:

- ✓ all'indirizzo e-mail: **odv@pastorinoservizi.it**

o, in alternativa,

- ✓ all'indirizzo di posta ordinaria: **Organismo di Vigilanza in qualità di Gestore delle segnalazioni c/o PASTORINO S.r.L., Contrada Bondifé s.n., 96010 Melilli (SR).**

La gestione delle segnalazioni è descritta nella procedura "Gestione delle segnalazioni e *whistleblowing*" (P. Int. 01) allegata al presente Modello Organizzativo, debitamente pubblicizzata dalla PASTORINO S.r.L. mediante affissione nelle bacheche e inserimento sul sito internet della Società.

## **2) Istruttoria e Accertamento**

L'Organismo di Vigilanza, quale Gestore delle segnalazioni, valuta tutte le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando la segnalazione - ove del caso - o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello. Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del *Codice Etico*, ovvero nel caso in cui abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'O.d.V. procede alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni all'Amministratore Unico e, se del caso, al componente del Collegio Sindacale.

## **5.3. WHISTLEBLOWING**

Il principio alla base della normativa in materia di *whistleblowing* è fondato sul divieto assoluto di ritorsione nei confronti dei soggetti o degli enti che hanno effettuato una segnalazione. In particolare, si intende per ritorsione: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi forma di restrizione all'accesso; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione,



anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o un trattamento sfavorevole, etc.

Il D. Lgs. 24/2023 (cd. Decreto *whistleblowing*) ha ampliato il novero dei soggetti (anche) del settore privato cui è assicurata la protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, individuati nei **lavoratori subordinati; lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti nel settore privato; liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato; volontari e tirocinanti, azionisti.**

Per tutti i soggetti sopra indicati la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

La tutela del segnalante è assicurata anche nei riguardi delle **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.**

Sono, infine tutelati anche soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche, come il **facilitatore** (che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); le **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate da un rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro del segnalante; gli enti di proprietà del segnalante; gli enti presso i quali il segnalante/denunciante/divulgatore lavora.**

La violazione della normativa in materia di segnalazioni e *whistleblowing* può comportare – oltre all'applicazione del sistema disciplinare previsto dal Modello 231 e alle eventuali sanzioni penali o civili – anche l'applicazione, da parte dell'ANAC, delle seguenti **sanzioni amministrative pecuniarie** previste dal D. Lgs. 24/2023.

- a) Da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) Da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
- c) Da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che la persona fisica individuata abbia violato l'obbligo di riservatezza;
- d) Da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che non sono stati istituiti i canali di segnalazione;
- e) Da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- f) Da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che non è stata svolta alcuna attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- g) Da 500 a 2.500 euro quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile o penale della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

In merito alla attribuibilità delle condotte sopra indicate, il D. Lgs. 24/2023 distingue tra le seguenti ipotesi:



- c) *Mancata istituzione dei canali di segnalazione o delle procedure per l'effettuazione/gestione delle segnalazioni, o di procedure non conformi.* In tale ipotesi il soggetto responsabile è individuato nell'Organo di Indirizzo (A.U.)
- d) *Omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, violazione dell'obbligo di riservatezza.* In tale ipotesi il responsabile è individuato nel soggetto nominato Gestore delle Segnalazioni;
- e) *Adozione di un atto ritorsivo.* In tale ipotesi è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

## 6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1. I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'efficace e concreta attuazione del presente Modello esige l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e dei codici di comportamento indicati nel Modello stesso e nel *Codice Etico*, in linea con quanto disposto dagli artt. 6 comma 2 lettera e), modificato dal D. Lgs. 24/2023 e 7 comma 4 lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001.

Tale meccanismo sanzionatorio opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale volto all'accertamento del reato commesso e alla conseguente applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

La funzione propria del sistema disciplinare delineato dal presente Modello è infatti quella di prevenire la commissione dei reati presupposto e l'applicazione alla Società di sanzioni "esterne" da parte dello Stato, censurando in via immediata e anticipata non soltanto i comportamenti costituenti reato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ma anche quelle condotte che, violando le disposizioni del Modello e del *Codice Etico*, possono potenzialmente diventarlo.

Diversamente, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni previste dall'ordinamento statale e rendere intrinsecamente inefficace il presente Modello.

Il sistema disciplinare adottato dalla PASTORINO S.r.L. ha una funzione essenzialmente preventiva ed è strutturato sulla base dei seguenti principi:

- *pubblicità*: la possibilità di muovere un rimprovero al soggetto che ha violato le prescrizioni del Modello e del *Codice Etico* presuppone la conoscibilità di ciò che è consentito e di ciò che non lo è;
- *pluralità*: la Società ha individuato un ventaglio di sanzioni applicabili a chiunque non osservi le misure organizzative adottate;
- *proporzionalità*: le sanzioni sono applicate in ragione della gravità delle violazioni accertate o potenziali, delle mansioni aziendali ricoperte e/o delle qualifiche eventualmente possedute dal soggetto agente e della presenza di pregresse contestazioni;

- *contraddittorio*: una volta formulata la contestazione specifica dell'addebito, la Società assicura la partecipazione del soggetto interessato al proprio procedimento disciplinare, al fine di garantire la possibilità di esercitare il diritto di difesa.

Il sistema disciplinare adottato dalla PASTORINO S.r.L. prevede l'applicazione di sanzioni differenti in base alla gravità delle violazioni riscontrate. In particolare, si definisce:

- **violazione o inosservanza lieve**: ogni violazione o inosservanza che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine, né conseguenze nei rapporti esterni della Società;
- **violazione o inosservanza grave**: ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal *Codice Etico* e/o dai Protocolli 231 tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa;
- **violazione o inosservanza gravissima**: ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal *Codice Etico* e/o dai Protocolli 231 tale da esporre le Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 o da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati dall'Amministratore Unico sulla base delle segnalazioni ricevute. Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lettera d) D. Lgs. n. 231/2001, PASTORINO S.r.L. prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari anche nei confronti di chi viola le misure poste a tutela dei soggetti che effettuano le segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del presente Modello, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## 6.2. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

La Società valuta con oggettività e rigore le violazioni del *Codice Etico* e/o dei Protocolli 231 nonché l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni contenute nel presente Modello, posti in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società. In caso di violazioni commesse dall'Amministratore, dal componente del Collegio Sindacale o dai Responsabili di Funzione, avuto riguardo anche a quanto stabilito dal contratto di lavoro vigente ed in relazione alla gravità del comportamento, potranno applicarsi le seguenti misure:

- *censura orale*: per le lievi violazioni o inosservanze di quanto stabilito dai Protocolli 231 previsti dal presente Modello o in seguito all'adozione di comportamenti negligenti di lieve entità; in caso di tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.
- *censura scritta a verbale*: applicabile alle violazioni o inosservanze punibili con il rimprovero verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata dei Protocolli 231 o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o del *Codice Etico*); applicabile in caso di reiterata omessa segnalazione o di reiterata tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri soggetti.
- *sospensione dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni o multa*: applicabile in caso di inosservanza grave dei Protocolli 231 o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello o

nel *Codice Etico*; per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.

- revoca dall'incarico o licenziamento: per le gravissime violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel *Codice Etico*, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 nonché per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal medesimo Decreto.

È in ogni caso salva la facoltà di proporre azioni di risarcimento e/o responsabilità secondo le norme del codice civile.

### **6.3. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI**

I provvedimenti disciplinari applicabili ai soggetti sottoposti all'altrui direzione e controllo nelle ipotesi di violazione delle singole regole comportamentali del *Codice Etico* e/o del presente Modello, in ordine crescente di gravità, sono:

- il richiamo verbale: per la violazione o inosservanza lieve di quanto stabilito dai Protocolli 231 o in occasione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del *Codice Etico*; applicabile in caso di tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti;
- l'ammonizione scritta: applicabile in occasione di violazioni o mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata dei Protocolli 231 o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o del *Codice Etico*); in caso di reiterata omessa segnalazione o reiterata tolleranza di irregolarità commesse da altri soggetti.
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni: applicabile in caso di violazione o inosservanza grave dei Protocolli 231 o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel *Codice Etico*; per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.
- il licenziamento: per le violazioni gravissime delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001; per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001, o tali da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro o da non consentirne più la prosecuzione.

Tali provvedimenti sono irrogati sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) e dei principi di proporzionalità e del contraddittorio sopra richiamati.

### **6.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ**

La violazione delle regole del *Codice Etico* e del presente Modello da parte dei soggetti terzi quali fornitori, collaboratori, consulenti esterni o *partner* commerciali, può comportare l'attivazione obbligatoria delle

clausole sanzionatorie inserite nei relativi contratti, nonché la risoluzione del rapporto contrattuale stesso. È in ogni caso fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni subiti in considerazione di tali condotte.

## **7. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **7.1. PRINCIPI GENERALI**

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, la Società intende assicurare la comprensione e la divulgazione delle disposizioni in esso contenute e dei principi *Codice Etico*, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione del Modello e delle sue parti integranti, nonché la formazione del personale sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, è affidata al Responsabile Amministrativo/ Amministratore Unico della PASTORINO S.r.L., in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Tali attività, improntate ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, sono diversificate in ragione della qualifica rivestita dalle diverse categorie dei Destinatari del presente Modello (soggetti apicali, soggetti sottoposti all'altrui direzione e controlli, terzi in genere).

### **7.2. COMUNICAZIONE DEL MODELLO**

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati secondo modalità e tempi - definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con il Responsabile Amministrativo/ Amministratore Unico - tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che PASTORINO S.r.L. ha ritenuto di adottare.

In particolare, per ciò che concerne i soggetti in posizione apicale e quelli soggetti all'altrui direzione e controllo, la Società prevede che:

- a tutto il personale ed ai vertici aziendali venga data apposita informativa relativa alla pubblicazione del presente Modello e del *Codice Etico* sulla rete aziendale nonché della sua affissione nelle bacheche aziendali. Ai nuovi dipendenti la suddetta comunicazione sarà fornita all'atto della loro assunzione;
- a tutti i soggetti operanti all'interno della PASTORINO S.r.L. venga data comunicazione della versione aggiornata del Modello, approvata dall'Amministratore Unico, mediante pubblicazione sulla rete aziendale e affissione della stessa nelle bacheche aziendali;
- tutti i dipendenti hanno facoltà di accesso e di consultazione di tutta la documentazione costituente il Modello;
- la parte generale, anche in estratto, del presente Modello e del *Codice Etico* sarà pubblicato sul sito *internet* della Società.

La PASTORINO S.r.L. provvede inoltre ad informare i fornitori, i collaboratori, i consulenti e i terzi in genere dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali contenute nel presente Modello e nel *Codice Etico*. Nei rapporti contrattuali con tali soggetti saranno inserite apposite clausole di tutela della Società in caso di contravvenzione alle predette prescrizioni nonché ai principi etici generali cui sono tenuti ad uniformarsi.

### **7.3. FORMAZIONE**

L'Amministratore Unico, in accordo con l'Organismo di Vigilanza, definisce annualmente i programmi di

formazione e informazione di tutti i soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite nonché del livello di rischio dell'area aziendale in cui operano.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi *ad hoc* la cui partecipazione è obbligatoria. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste dal sistema disciplinare. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del D. Lgs. n. 231/2001, del Modello e del *Codice Etico*.

In particolare, i corsi di formazione devono avere ad oggetto:

- ✓ il D. Lgs. n. 231/2001 e le sue successive modifiche;
- ✓ il Catalogo dei reati presupposto richiamati dal presente Modello;
- ✓ il *Codice Etico*;
- ✓ l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ le modalità di segnalazione delle violazioni, anche potenziali, del presente Modello e del *Codice Etico*;
- ✓ il sistema disciplinare.

Il contenuto delle attività di formazione viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento e del contenuto del Modello nonché ai mutamenti nell'organizzazione aziendale.

Consapevole dell'importanza e della centralità dei temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, la Società PASTORINO S.r.l. si impegna a prestare particolare attenzione alle attività di formazione relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.