



# Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Principi di adozione

*4^ Edizione - Aggiornamento*

# Indice

<b>1. Premessa .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Struttura del Modello .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Destinatari .....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni.....</b>	<b>6</b>
<b>5. Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente .....</b>	<b>7</b>
<b>6. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo....</b>	<b>8</b>
<b>7. Fonte del Modello: le Linee Guida di Confindustria .....</b>	<b>9</b>
<b>SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DEL GRUPPO CEMBRE .....</b>	<b>11</b>
<b>8. Principi di adozione del Modello .....</b>	<b>11</b>
8.1 Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello .....	12
8.2 Profili di rischio del Gruppo Cembre.....	15
<b>9. Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>16</b>
9.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	16
9.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	17
9.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	17
9.4 Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	18
9.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	19
9.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	20
<b>10. Sistema disciplinare .....</b>	<b>21</b>
10.1 Lavoratori dipendenti non Dirigenti .....	22
10.2 Lavoratori dipendenti Dirigenti .....	23
10.3 Misure nei confronti degli Amministratori .....	23
10.4 Misure nei confronti dei Sindaci.....	23
10.5 Misure nei confronti di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali .....	23
<b>11. Diffusione del Modello .....</b>	<b>23</b>
11.1 La comunicazione iniziale .....	24
11.2 La formazione .....	24
11.3 Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali .....	25
<b>12. Aggiornamento del Modello.....</b>	<b>25</b>
<b>13. L'adozione del Modello nelle società del Gruppo Cembre .....</b>	<b>26</b>
13.1 Adozione e modifiche del Modello da parte delle società del Gruppo Cembre .....	26
13.2 Coordinamento dell'Organismo di Vigilanza di Cembre S.p.A. con gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo .....	26

<b>Allegato 1:</b>	<b>Codice Etico del Gruppo Cembre .....</b>	<b>27</b>
<b>Allegato 2:</b>	<b>Clausole Contrattuali.....</b>	<b>27</b>
<b>Allegato 3:</b>	<b>I reati e gli illeciti amministrativi del Decreto 231/2001.....</b>	<b>27</b>
<b>Allegato 4:</b>	<b>Regolamento dell'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>27</b>
<b>Allegato 5:</b>	<b>Composizione dell'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>27</b>
<b>Allegato 6:</b>	<b>Protocolli.....</b>	<b>27</b>

## 1. Premessa

Il presente documento illustra il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “Modello”) adottato dal Gruppo Cembre<sup>1</sup> (di seguito identificato anche come “Cembre” o il “Gruppo” salvo diversa indicazione) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto”).

In particolare, il presente Modello è stato adottato dal Consiglio d’Amministrazione di Cembre S.p.A. con delibera del 25 marzo 2008.

Il testo originario del Decreto, riferito ad una serie di reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero dei reati rilevanti presenti nel D. Lgs. 231/2001. A seguito dell’introduzione di tali innovazioni normative Cembre ha ritenuto opportuno effettuare dei successivi aggiornamenti del presente Modello, sottoponendoli all’adozione del Consiglio di Amministrazione, prima in data 12 novembre 2009 e poi in data 11 novembre 2010.

Con il presente Modello Cembre ha inteso attuare i principi di corretta gestione affermati dal Decreto.

## 2. Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di due sezioni:

- I) “*Il Decreto Legislativo 231/01*”, sezione di carattere generale volta ad illustrare i contenuti del Decreto nonché la funzione ed i principi generali del Modello;
- II) “*Il Modello di organizzazione, gestione e controllo del Gruppo Cembre*”, sezione volta a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato dal Gruppo.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti riportati in allegato:

- il Codice Etico del Gruppo Cembre: *Allegato 1*;
- le Clausole Contrattuali: *Allegato 2*;
- i reati e gli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001: *Allegato 3*;
- il Regolamento dell’Organismo di Vigilanza: *Allegato 4*;
- la Composizione dell’Organismo di Vigilanza: *Allegato 5*;

nonché i seguenti protocolli (*Allegato 6*):

- Partecipazione gare d’appalto / trattative commerciali con clienti del settore pubblico.
- Gestione delle Visite Ispettive.

---

<sup>1</sup> Nel presente Modello, per “Gruppo Cembre” si intendono Cembre S.p.A. e le società italiane controllate ai sensi dell’art. 2359 del Codice Civile nonché le altre imprese controllate ai sensi dell’art. 26 del Decreto Legislativo 9/4/1991, n. 127.

- Gestione di Omaggi, Liberalità e Sponsorizzazioni.
- Selezione, assunzione e gestione del personale.
- Consulenze e Prestazioni Professionali.
- Gestione dei flussi monetari e finanziari e cassa.
- Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro.
- Gestione ed Utilizzo dei Sistemi Informativi Aziendali.
- Gestione di Marchi e Brevetti.
- Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

### **3. Destinatari**

Ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, il Gruppo Cembre può essere ritenuto responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello Stato dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione, nonché da tutti i lavoratori sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti.

Cembre richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni<sup>2</sup>, consulenti e partner commerciali il rispetto dei principi etici sociali attraverso la documentata presa visione del Codice Etico del Gruppo Cembre (di seguito anche il "Codice Etico") e tramite la previsione di apposite clausole contrattuali.

---

<sup>2</sup> Da intendersi sia come persone fisiche che come società.

## SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

### 4. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto Legislativo n. 231, emanato in data 8 giugno 2001 ed intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico degli enti.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati<sup>3</sup> ed è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto nel loro interesse o vantaggio da:

- a) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti "soggetti subordinati").

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società; del pari, la responsabilità amministrativa incombe su quest'ultima ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque importato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non.

Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'ente.

Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o all'estero.

La responsabilità amministrativa degli enti non esclude ma, anzi, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito.

---

<sup>3</sup> Oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18.4.2005, n. 62.

Le sanzioni amministrative irrogabili agli enti nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità sono:

- la sanzione pecuniaria. Si applica per qualsiasi illecito amministrativo e può variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70. Nell'ipotesi in cui l'ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo;
- le sanzioni interdittive. Si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto, infine, di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca (del prezzo o del profitto del reato). Viene sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato;
- la pubblicazione della sentenza. Può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

## 5. Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati attualmente contemplati dal Decreto sono quelli contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il suo patrimonio (art. 24); i delitti informatici (art. 24 bis), i reati di criminalità organizzata (art. 24 ter), i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis), i reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio (25 bis.1), i reati societari (art. 25 ter), i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater), i reati finalizzati a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1), i delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), i reati di abuso di mercato (art. 25 sexies), i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies), i delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies), i reati in materia di violazione del diritto d'autore - induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (25 novies), nonché i reati cosiddetti "transnazionali" di cui all'art. 10, della legge 146 del 16 marzo 2006.

Si rinvia all'*Alllegato 3* per l'articolazione dettagliata e la descrizione di ciascuna tipologia di reato.

## **6. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati introdotti dal Decreto.

In particolare, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo ("Modelli organizzativi") idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi;
- d) il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

## 7. Fonte del Modello: le Linee Guida di Confindustria

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (art. 6, comma 3), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di Codici di Comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. In particolare, in data 7 marzo 2002 Confindustria ha emesso le proprie Linee Guida, al fine di “offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell’elaborazione dei modelli e nell’individuazione di un organo di controllo”.

Il medesimo documento è stato poi rivisitato al fine di dar conto dell’introduzione dei reati successivamente richiamati dal Decreto nonché per specificare le indicazioni fornite rispetto all’Organismo di Vigilanza preposto al controllo sull’effettiva applicazione del Modello.

Dette Linee Guida, espressamente approvate dal Ministero di Giustizia in data 28 giugno 2004, recentemente aggiornate (30 marzo 2008), suggeriscono, tra l’altro:

- l’individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l’adozione di specifici protocolli. A tale proposito, le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo suggerito da Confindustria sono:
  - ✓ codice etico;
  - ✓ sistema organizzativo;
  - ✓ procedure (manuali ed informatiche);
  - ✓ poteri autorizzativi e di firma;
  - ✓ sistemi di controllo di gestione;
  - ✓ comunicazione al personale e sua formazione.

In particolare, le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ✓ applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- ✓ documentazione dei controlli;
- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- ✓ individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza, ossia autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. Il primo di detti requisiti sarà osservato attraverso l’individuazione dei suoi componenti tra quanti non esplicano già compiti operativi nell’ente, posto che tale connotato ne minerebbe l’obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. I compiti propri dell’Organismo di Vigilanza possono essere attribuiti sia a funzioni interne già esistenti che ad organismi appositamente creati; potranno, peraltro, avere sia una composizione mono che plurisoggettiva.

L'enucleazione dei componenti di tale struttura di controllo può avvenire anche tra soggetti esterni all'ente, che posseggano, tuttavia, specifiche competenze rispetto alle funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad espletare;

- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

## **SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DEL GRUPPO CEMBRE**

### **8. Principi di adozione del Modello**

Il Gruppo Cembre, anche al fine di ribadire le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato un Modello coerente con le esigenze espresse dal Decreto. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto sia un imprescindibile mezzo di prevenzione del rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del presente Modello, Cembre ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- adeguarsi all'introduzione dell'obbligatorietà dell'adozione di Modelli 231 (da marzo 2008) per le società quotate appartenenti al Segmento STAR;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale del Gruppo della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sul Gruppo nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- rendere noto a tutto il personale che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui il Gruppo si ispira;
- informare tutto il personale del Gruppo dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate da Cembre ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira la società stessa;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui il Gruppo si ispira;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle gravose sanzioni amministrative applicabili al Gruppo nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta

modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

## **8.1 Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello**

Il Modello è stato predisposto da Cembre tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria.

Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni fornite ad oggi dalle Autorità giudiziarie in materia.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di Cembre per prevenire i reati, sulla cui base è stato predisposto il presente documento.

Si premette che l'avvio del progetto di implementazione del presente Modello è stato condiviso con i Responsabili delle Direzioni e delle Funzioni di Cembre allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull'importanza del progetto.

### **8.1.1 Raccolta ed analisi della documentazione**

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Direzioni/Funzioni rispettivamente competenti (procedure, organigrammi, insieme delle deleghe e delle procure etc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per il Gruppo.

### **8.1.2 Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno e *Gap Analysis***

Sulla base dell'analisi della documentazione raccolta si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Direzioni e Funzioni.

In particolare, sono state identificate le aree ritenute a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali, intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto. Tale attività è stata effettuata intervistando i Responsabili delle Direzioni e Funzioni di Cembre, resi edotti dei contenuti e della portata del D.Lgs. 231/2001 nel corso dell'intervista stessa, anche attraverso la consegna del materiale esplicativo del progetto e dell'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati nella "Matrice del profilo di rischio potenziale (D.Lgs.231/2001)", in cui sono illustrate le attività rilevanti ai fini 231 di competenza di ciascuna Direzione/Funzione di Cembre nonché indicate, per

ciascuna di tali attività, il profilo di rischio potenziale e la ragione di sussistenza di tale profilo di rischio.

Nelle attività di rilevazione del sistema di controllo interno e Gap Analysis, con riferimento alle principali modalità della realizzazione delle aree a rischio, sono stati evidenziati:

- i meccanismi di controllo rilevati nell'ambito della Direzione/Funzione considerata;
- l'adeguatezza degli stessi ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti;
- i suggerimenti utili a porre rimedio ad eventuali disallineamenti rispetto al Modello a tendere.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati nelle varie "Schede Analisi SCI e Action Plan".

I citati documenti, fatti propri da Cembre, sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza competente ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

### 8.1.3 Sviluppo del Modello

#### Formalizzazione del Codice Etico

Cembre si è dotata del Codice Etico del Gruppo Cembre che recepisce e formalizza i principi che il Gruppo ha fatto propri (*Allegato 1*).

#### Revisione del sistema di deleghe e procure

È stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure verificando eventuali necessità di adattamento.

#### Identificazione delle procedure

Sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono state, altresì, identificate le procedure con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate.

Le procedure definite intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui il Gruppo dovrà adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure affermano la necessità della:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

#### Predisposizione dei protocolli

Ad integrazione del sistema procedurale in essere, sono stati formalizzati i protocolli, di seguito elencati, *diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*<sup>4</sup>:

- Partecipazione gare d'appalto / trattative commerciali con clienti del settore pubblico.
- Gestione delle Visite Ispettive.
- Gestione di Omaggi, Liberalità e Sponsorizzazioni.
- Selezione, assunzione e gestione del personale.
- Gestione dei flussi monetari e finanziari e cassa.
- Consulenze e Prestazioni Professionali.
- Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro.
- Gestione ed Utilizzo dei Sistemi Informativi Aziendali.
- Gestione di Marchi e Brevetti.
- Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

#### Revisione del sistema sanzionatorio

Il Decreto all'art. 6, Il comma, lettera c) prevede espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Per i dettagli in merito si rimanda al Capitolo 10 del presente documento.

#### Revisione delle clausole contrattuali

È stata valutata la necessità di integrare i contratti e gli ordini di acquisto con apposite clausole ai fini di essere in linea con quanto richiesto dal Decreto. In allegato il testo delle clausole contrattuali adottate nei confronti di fornitori, collaboratori e partner commerciali (*Allegato 2*).

---

<sup>4</sup> Ex art. 6 comma 2 lett. b) del decreto.

### Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Per i dettagli in merito si rimanda al Capitolo 9 del presente documento.

## **8.2 Profili di rischio del Gruppo Cembre**

Come innanzi posto in rilievo, la "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dalla individuazione delle attività poste in essere dal Gruppo e dalla conseguente identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione della specifica operatività di Cembre, si ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), 24 bis (delitti informatici), 24 ter (reati di criminalità organizzata) 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 25 bis (reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), 25 bis.1 (reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio), 25 ter (reati societari), 25 sexies (reati di abuso di mercato), 25 septies (reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro), 25 octies (delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), 25 novies (reati in materia di violazione del diritto d'autore - induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) della normativa richiamata e, conseguentemente, di rafforzare il sistema di controllo interno proprio con specifico riferimento a detti reati e di integrare i principi contenuti nel Codice Etico con norme comportamentali specifiche.

Inoltre considerato l'ambito di attività della Società, non sono stati ravvisati concreti profili di rischio in merito alla realizzazione di condotte criminose con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater), di reati finalizzati a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1), di delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), nonché dei reati cosiddetti "transnazionali" (art. 10 L. 146/2006): nondimeno, si ritiene che i presidi implementati dal Gruppo e i principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico siano pienamente idonei a prevenire anche i reati richiamati dai suddetti articoli.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree di rischio e/o strumentali individuate e per le quali sono stati identificati principi di comportamento e di controllo sono le seguenti:

### Aree a rischio-reato

- Gestione di rapporti commerciali con clientela del settore pubblico e privato;
- Gestione di marchi e brevetti;
- Gestione dei rapporti infragruppo;
- Gestione dei rapporti e degli adempimenti verso la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza;
- Gestione delle visite ispettive;
- Gestione del Bilancio (d'Esercizio e Consolidato) e del Reporting;
- Gestione informazioni riservate / privilegiate;
- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Gestione dei rapporti con organi di controllo (Sindaci e Revisori).
- Gestione di omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
- Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
- Gestione consulenze e prestazioni professionali;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari e cassa;
- Gestione delle infrastrutture IT e di rete.
- Gestione del sistema Sicurezza e Salute sul Luogo di lavoro.

## **9. Organismo di Vigilanza**

### **9.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6., lett. b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente alla obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle richiamate Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche "OdV" o "Organismo") debba possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da autonomia ed indipendenza, da professionalità e da continuità di azione.

Quanto alla prima espressione (autonomia e indipendenza) è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica e che i suoi componenti non effettuino attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo. Detta indipendenza gerarchica deve peraltro essere garantita anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata

nell'organizzazione societaria. L'attività di *reporting* dell'OdV sarà pertanto indirizzata al vertice societario oltre che al Collegio Sindacale.

Inoltre, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, si impone la necessaria ricerca tra quanti possano assicurare - sotto un profilo sia oggettivo sia soggettivo - una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'Organismo che nelle decisioni da adottare.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per il personale aziendale.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV a organi già esistenti. Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monocratica.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

## **9.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono state indicate dal legislatore del Decreto all'art. 6, comma 1, lettera b) e sono comprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- curare il loro aggiornamento.

Per maggiori dettagli in merito alle funzioni e ai poteri attribuiti all'Organismo si rimanda all'*Allegato 4: "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza"*.

## **9.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Cembre, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto nonché in forza delle indicazioni di Confindustria, si è orientata nella scelta di un organismo "plurisoggettivo", composto da un numero di 3 membri nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Per le Società del Gruppo di limitate dimensioni si è optato per la scelta di un organismo "monocratico".

#### **9.4 Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dalla decreto legislativo n. 61/2002;
- 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 8) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- 9) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- 10) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di membri dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

## **9.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al competente Consiglio di Amministrazione.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il competente Presidente e Amministratore Delegato;
- la seconda, a cadenza semestrale, nei confronti dei competenti Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, espressa attraverso una relazione scritta.

In particolare, la relazione semestrale dovrà indicare l'attività svolta nel semestre, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV dovrà, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo. Il Piano di interventi individuerà le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal competente Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al competente Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'OdV potrà essere convocato in ogni momento dal competente Consiglio di Amministrazione e dagli altri competenti organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV di volta in volta coinvolto.

## **9.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato da Cembre ai fini del Decreto, tutte le strutture aziendali sono tenute ad un obbligo di informativa verso il competente Organismo di Vigilanza, secondo le modalità sotto esposte.

L'obbligo si estende ai seguenti flussi informativi:

- "segnalazioni";
- "informazioni".

### **9.6.1 "Segnalazioni"**

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini di Cembre sono tenuti a segnalare, tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dalle procedure aziendali e dai protocolli rilevanti ai fini del Decreto.

Le “segnalazioni” in oggetto dovranno essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica:

**odv@cembre.com**

oppure indirizzate tramite posta ordinaria all’Organismo di Vigilanza presso:

**Cembre SpA**

**Riservato all’attenzione dell’Organismo di Vigilanza**

**Via Serenissima 9 - 25135 Brescia**

### 9.6.2 “Informazioni”

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, il personale della Società ha obbligo di comunicare all’Organismo di Vigilanza, con cadenza definita dallo stesso, tutte le informazioni definite nello specifico protocollo allegato al presente Modello, e di fornire assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Le “informazioni” in oggetto dovranno essere comunicate esclusivamente al seguente indirizzo di posta elettronica:

**odv@cembre.com**

L’Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l’identità, fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società del Gruppo o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni “informazione” e “segnalazione” prevista nel presente Modello è conservata dal competente Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto n. 196/2003. A carico dei componenti l’Organismo di Vigilanza vi è l’obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle notizie di cui vengano a conoscenza nell’esercizio del loro mandato, salvo quanto specificamente previsto nel paragrafo 9.5.

Per maggiori dettagli in merito alle segnalazioni e alle informazioni nei confronti dell’Organismo, si rimanda al protocollo “Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza”.

## 10. Sistema disciplinare

L’introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti realizzati in violazione del Modello organizzativo da parte del personale delle società del

Gruppo, costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto, un requisito fondamentale dello stesso Modello organizzativo per consentire l'esonero della responsabilità amministrativa delle società stesse.

Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel presente Modello, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutte le procedure di Cembre, volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato e/o strumentali.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare delle società del Gruppo è la commissione della violazione da parte del personale.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'introduzione di un sistema di sanzioni proporzionate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti rende efficiente l'azione di vigilanza del competente Organismo di Vigilanza e garantisce l'effettiva osservanza del Modello organizzativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dalla conclusione dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il Destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello organizzativo o dal Codice Etico, come sopra ricordato.

Le società del Gruppo reagiranno tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta dell'ente medesimo.

## **10.1 Lavoratori dipendenti non Dirigenti**

Le violazioni delle regole di comportamento dettate nel presente Modello costituiscono illeciti disciplinari.

La tipologia di sanzioni irrogabili è quella prevista dal relativo CCNL di settore e dal Regolamento aziendale, mentre, sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della L. n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione del competente Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

## **10.2 Lavoratori dipendenti Dirigenti**

Con riguardo ai Dirigenti, in assenza di un sistema disciplinare applicabile agli stessi ed in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, la tipologia di sanzioni irrogabili in caso di violazione è quella prevista dal relativo CCNL di settore e dal Regolamento aziendale. La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

## **10.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il competente Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione competente, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In particolare, saranno perseguiti gli Amministratori che per negligenza o imperizia non abbiano saputo individuare e, conseguentemente, eliminare eventuali violazioni del Modello e/o la perpetrazione dei reati rilevanti ai fini dello stesso.

## **10.4 Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il competente Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale competente, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

## **10.5 Misure nei confronti di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali**

Ogni violazione da parte di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle regole di cui al Decreto e contenute anche nel Codice Etico agli stessi applicabili o di commissione dei reati nello svolgimento della loro attività è sanzionata secondo quanto previsto nella normativa vigente e nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti/ordini (Allegato 2).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alle società del Gruppo, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

## **11. Diffusione del Modello**

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello organizzativo, è obiettivo di Cembre garantire verso tutti i Destinatari del Modello medesimo una corretta conoscenza e

divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale del Gruppo nonché i soggetti apicali, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello organizzativo sia delle modalità attraverso le quali Cembre ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di Cembre nonché verso quelle ancora da inserire.

Sarà cura del competente Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in collaborazione con i Direttori / Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

### **11.1 La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutto il personale di Cembre al momento dell'adozione stessa. In particolare, tale informazione viene disposta attraverso:

- una comunicazione a firma del Presidente o dell'Amministratore Delegato rivolta a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste da Cembre e l'invito a prendere visione del Modello;
- pubblicazione del Modello sulla rete aziendale, sul sito internet del Gruppo e messa a disposizione su richiesta dei dipendenti dello stesso in forma cartacea.

Ai nuovi assunti viene consegnata una comunicazione con la quale vengono informati dell'esistenza del Modello, delle modalità con cui possono prenderne visione e con la quale gli viene chiesto di impegnarsi, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio delle società del Gruppo, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. Tale comunicazione viene sottoscritta per accettazione.

### **11.2 La formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza nell'ambito del Gruppo.

Cembre ritiene che l'attività di formazione del personale riguardo il proprio sistema di *corporate governance* abbia un ruolo preminente tra le attività societarie.

Cembre si è, infatti, determinata ad effettuare un'intensa attività di "promozione" della propria cultura aziendale tra il personale, con un particolare accento sulla necessità di applicare i principi etici adottati e le regole interne, costruite nel più ampio rispetto della trasparente e corretta gestione.

In forza di quanto premesso, con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello - formazione, peraltro, già iniziata fin dalle prime fasi di avvio del progetto che ha portato alla definizione del presente Modello come già evidenziato al precedente paragrafo 8.1.2 - si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, con riferimento al personale coinvolto in processi / attività sensibili, è prevista l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo di riferimento;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Gruppo;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Il corso prevedrà, altresì, un apposito modulo finalizzato all'approfondimento ed all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

### **11.3 Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali**

Consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali devono essere informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza di Cembre che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

## **12. Aggiornamento del Modello**

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001, nonché ai reati ed agli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del medesimo Decreto;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);

- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo.

La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

## **13.L'adozione del Modello nelle società del Gruppo Cembre**

### **13.1 Adozione e modifiche del Modello da parte delle società del Gruppo Cembre**

Il presente Modello è deliberato da parte dei rispettivi organi gestori delle società del Gruppo Cembre in relazione alle aree rilevanti ai fini del Decreto in cui le stesse sono coinvolte. Per la parte inerente a dette aree rilevanti, le società devono adeguare, se necessario, il contenuto del proprio Modello alla specifica realtà aziendale in cui le stesse operano.

Ogni modifica ed integrazione apportata da Cembre S.p.A. al proprio Modello viene comunicata tempestivamente alle altre società del Gruppo, che la recepiranno, se adeguata alla rispettiva realtà aziendale, con apposita delibera del proprio organo gestorio.

### **13.2 Coordinamento dell'Organismo di Vigilanza di Cembre S.p.A. con gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo**

Ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alla singola società del Gruppo riguardo all'attuazione del Modello e ferma restando la competenza primaria del suo Organismo di Vigilanza ad esercitare i relativi controlli, è attribuito all'Organismo di Vigilanza di Cembre, quale società controllante, il potere di dare impulso e di coordinare l'attività diretta all'applicazione del presente Modello stesso nell'intero ambito del Gruppo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di Cembre, nel rispetto dell'autonomia delle società del Gruppo e dei limiti imposti da disposizioni di legge:

- dà impulso e svolge funzioni di coordinamento riguardo alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del presente Modello;
- propone, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del presente Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- effettua, congiuntamente con l'Organismo di Vigilanza delle singole società del Gruppo, particolari azioni di controllo sulle stesse in relazione al rispetto del

Modello, tenuto conto dei loro processi sensibili/strumentali, con facoltà di accedere alla relativa documentazione rilevante.

Le società del Gruppo, nell'adottare il presente Modello in ogni sua parte, riconoscono tutti i poteri ivi contemplati all'Organismo di Vigilanza di Cembre.

\*\*\*

**Allegato 1: Codice Etico del Gruppo Cembre**

**Allegato 2: Clausole Contrattuali**

**Allegato 3: I reati e gli illeciti amministrativi del Decreto 231/2001**

**Allegato 4: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

**Allegato 5: Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

**Allegato 6: Protocolli**