

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

Principi di adozione

*11<sup>a</sup> Edizione - Aggiornamento*

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione  
con delibera del 3 marzo 2023

# Indice

<i>Principi di adozione .....</i>	<i>1</i>
<b>1. Premessa.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Struttura del Modello.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Destinatari.....</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....</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. Vicende modificative dell'Ente.....</b>	<b>7</b>
<b>7. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>9</b>
<b>8. Reati commessi all'estero.....</b>	<b>10</b>
<b>9. Fonte del Modello: le Linee Guida di Confindustria .....</b>	<b>10</b>
<b>SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA' .....</b>	<b>15</b>
<b>10. Principi di adozione del Modello.....</b>	<b>15</b>
10.1 Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello.....	15
10.1.1 Mappatura delle attività.....	16
10.1.2 Identificazione dei profili di rischio.....	16
10.1.3 Rilevazione del sistema di controllo interno e Gap Analysis.....	17
10.2 Sviluppo del Modello di Cembre S.p.A. ....	18
<b>11. Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>19</b>
11.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	19
11.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	20
11.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	20
11.4 Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	21
11.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	22
11.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	23
11.6.1 "Segnalazioni" .....	23
11.6.2 "Informazioni" .....	24
<b>12. Sistema disciplinare.....</b>	<b>24</b>
12.1 Lavoratori dipendenti non Dirigenti.....	25
12.2 Lavoratori dipendenti Dirigenti.....	26
12.3 Misure nei confronti degli Amministratori .....	27
12.4 Misure nei confronti dei Sindaci .....	27
12.5 Misure nei confronti di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali .....	28
12.6 Misure a tutela delle segnalazioni (Whistleblowing) .....	28

<b>13. Diffusione del Modello .....</b>	<b>28</b>
13.1 La comunicazione iniziale.....	29
13.2 La formazione.....	29
13.3 Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali .....	30
<b>14. Aggiornamento del Modello .....</b>	<b>30</b>
<b>Allegato 1: Codice Etico del Gruppo Cembre .....</b>	<b>30</b>
<b>Allegato 2: Reati e illeciti amministrativi del D.Lgs. 231/2001 .....</b>	<b>30</b>
<b>Allegato 3: Composizione dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>30</b>
<b>Allegato 4: Protocolli .....</b>	<b>30</b>

## 1. Premessa

Il presente documento illustra il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “Modello”) adottato da Cembre S.p.A. (di seguito identificata anche come “Cembre” o la “Società”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto 231”).

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 a 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 successivi aggiornamenti del presente Modello. L’attuale aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 12 novembre 2020.

Inoltre, in occasione di tali aggiornamenti, i documenti costituenti il Modello sono stati modificati anche per renderli coerenti con la reale operatività e con eventuali modifiche organizzative e di processo applicate.

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 231/2001*”, sezione di carattere generale volta a illustrare i contenuti del Decreto nonché la funzione e i principi generali del Modello;
- II) “*Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società*”, sezione volta a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato da Cembre.

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

- il Codice Etico del Gruppo Cembre<sup>1</sup>: *Allegato 1*;
- i Reati e gli illeciti amministrativi richiamati dal D.Lgs.231/2001: *Allegato 2*;
- la Composizione dell’Organismo di Vigilanza: *Allegato 3*;
- i Protocolli: *Allegato 4*.

## 3. Destinatari

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, Cembre può essere ritenuta responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello stato italiano e/o estero (come specificato nel successivo par. 4) 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.

---

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

Cembre richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni<sup>2</sup>, consulenti e partner commerciali il rispetto dei principi etici sociali attraverso la 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 sia come società.

## SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 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 e 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.

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

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 commissione o tentata realizzazione di reati<sup>3</sup> ed è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta realizzino o tentino la realizzazione di 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 portato 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.

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;

---

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

- le sanzioni interdittive. Si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità e hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno a oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*"). Tali sanzioni 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, a 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.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o collegamento tra l'ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

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

Gli illeciti attualmente contemplati dal Decreto (e successivi provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata) sono elencati e dettagliati in un apposito documento allegato al presente Modello (Allegato 2 - Catalogo degli illeciti amministrativi), dove è presente anche un'articolazione dettagliata e la descrizione di ciascuna tipologia di reato.

Per una migliore comprensione del novero dei reati contro la Pubblica Amministrazione e relative modalità esemplificative di commissione degli stessi, si rimanda alla definizione di Pubblico Ufficiale e Incaricato di Pubblico Servizio, fornita all'interno del protocollo per la Gestione delle visite ispettive.

## 6. Vicende modificative dell'Ente

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di fondo comune concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società

di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D.Lgs. 231/2001), ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resti ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e



- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

## **7. 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 un effettivo ed efficace modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo 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, un Modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello organizzativo" o "Modello") idoneo a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a 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 il Modello organizzativo;
- d) il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione (es. subappaltatori) o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

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 a impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

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.

La responsabilità amministrativa della società è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## **8. Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **9. 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 per la prima volta 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 successivamente modificato a febbraio 2008 e rivisitato a maggio 2014 al fine di dar conto delle novità legislative, giurisprudenziali e della applicativa nel frattempo intervenuta.

Tale ultima versione delle Linee Guida, sottoposta al vaglio ed espressamente approvata dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014, suggerisce, 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 interno 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 e informatiche);
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - 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 esplicino 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 a 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 a 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.

Il Modello Organizzativo di Cembre S.p.A. si è inoltre ispirato ai *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* (di seguito “Principi”) redatti dal Gruppo di Lavoro multidisciplinare composto da Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e

degli Esperti Contabili, ABI, Confindustria, Consiglio Nazionale Forense e pubblicati nel febbraio 2019.

Il documento fornisce spunti importanti in merito ai principi da seguire per la predisposizione dei Modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/2001 da parte delle imprese, nonché per l'individuazione di norme di comportamento dei componenti degli Organismi di Vigilanza.

I Principi confermano innanzitutto che, affinché un modello risulti idoneo, è necessario:

- **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati contemplati dalla norma (*risk assessment*);
- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- **individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie**, al fine di mitigare il rischio di commissione di alcuni illeciti, con particolare riferimento ai reati di corruzione;
- **affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un Organismo**, nei confronti del quale è necessario prevedere specifici obblighi di informazione;
- **introdurre un sistema disciplinare** in grado di sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative previste dal Modello.

Nel condurre il **risk assessment** in ottica 231, è opportuno verificare la presenza di:

- **regole formali** che definiscano i ruoli e le responsabilità relative ai processi analizzati e le modalità di **tracciabilità e ricostruzione dei processi decisionali**;
- **principi di comportamento, procedure e azioni di controllo** sulle attività svolte, tali da prevenire comportamenti a rischio-reato;
- **policy aziendali di gestione e meccanismi di segregazione delle funzioni**;
- **adeguati flussi informativi**, quali principali strumenti di riscontro sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello, nonché di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale verificarsi del reato;
- **strumenti per la tracciabilità dei fatti di gestione rilevanti ai fini 231**, nella considerazione che il sistema documentale deve avere la capacità di dimostrare lo svolgimento dell'attività di vigilanza con riferimento al contesto nel cui ambito è stato commesso l'eventuale reato;
- **procedure formalizzate per la gestione delle risorse finanziarie**;
- **deleghe specifiche formalizzate**;
- **procedure formalizzate per la redazione dei contratti**;
- eventuali **avvenimenti passati** in cui si sono già verificati casi di reati o comunque eventi critici.

I **principi generali** che devono improntare lo sviluppo del Modello organizzativo sono i seguenti:

- **specificità**: ogni società dovrà adottare un modello che abbia riguardo delle proprie caratteristiche organizzative e attività operative;

- **adeguatezza:** un Modello appare adeguato quando dimostra la sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- **attuabilità e condivisione:** risulta necessario il coinvolgimento dei responsabili delle aree operative, che dovranno concordare sulle modalità di attuazione dei presidi;
- **efficienza:** coerenza fra le caratteristiche dell'Ente e la complessità del Modello, con particolare riferimento alla sostenibilità in termini economico-finanziari ed organizzativi;
- **dinamicità:** il Modello e tutta la documentazione ad esso attinente devono essere oggetto di una costante attività di verifica e aggiornamento;
- **unità:** è necessario che l'organizzazione nella sua interezza sia coinvolta, anche al fine della creazione di una cultura fondata su valori condivisi, che trovano formalizzazione nel codice etico;
- **coerenza:** l'elaborazione del Modello deve mostrare una coerenza di fondo fra i risultati dell'attività di *risk assessment*, i protocolli di prevenzione stabiliti, i principi enunciati nel Codice Etico, le sanzioni previste dal sistema disciplinare e la documentazione predisposta;
- **neutralità:** è necessario che i soggetti (interni o esterni) incaricati della definizione delle procedure di controllo abbiano un adeguato grado di indipendenza, soprattutto nel rilevare eventuali carenze organizzative e le aree di rischio su cui intervenire.

**Nell'elaborazione del Modello**, sarà opportuno tenere conto, oltre che degli elementi generali sopra illustrati, di alcuni principi specifici che rendano il Modello aderente alla realtà organizzativa e operativa dell'Ente e ne agevolino l'attuazione:

- **integrazione tra Modello 231 e altri sistemi aziendali di gestione e controllo:** individuazione dei sistemi aziendali di gestione e controllo già presenti, valutazione dell'effettivo funzionamento, integrazione con i protocolli 231;
- **individuazione delle attività sensibili:** verificare le potenziali modalità di commissione del reato, individuando, di conseguenza, le funzioni e le aree aziendali coinvolte;
- **continuità, congruità e integrazione dei controlli:** visione "integrata" nella gestione dei rischi che consenta di fornire al Vertice aziendale, per ogni processo di business, una visione dell'esposizione complessiva a tutti i rischi per i quali lo stesso è interessato;
- **trasparenza e tracciabilità:** lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale sia a livello di sistemi informativi;
- **segregazione delle funzioni:** nessun soggetto dovrebbe gestire in autonomia un intero processo, in quanto al fine di limitare il rischio-reato le diverse attività che lo compongono non devono essere assegnate a un solo individuo, ma suddivise tra più attori;
- **trasparente gestione delle risorse finanziarie:** è opportuno che il Modello preveda apposite procedure tese a stabilire soglie di importo, meccanismi di firme incrociate, deleghe formali per i rapporti bancari e i pagamenti e tutti i presidi necessari alla riduzione dei rischi in quest'ambito.

I Principi contengono infine alcuni suggerimenti per l'**efficace attuazione del Modello**, che si sostanziano in:

- **effettiva applicazione delle misure di prevenzione:** si tratta di raccogliere e interpretare evidenze a supporto del reale funzionamento delle misure previste dal Modello, che hanno avuto manifestazione concreta nelle modalità e con i risultati che erano attesi, in maniera effettivamente accertabile;
- **formazione e diffusione:** deve essere garantita ampia diffusione del Modello, attraverso la consegna dell'elaborato ai destinatari (con dichiarazione di presa visione), la pubblicazione sull'intranet aziendale e sul sito web dell'Ente, la predisposizione di corsi di formazione obbligatori erogati anche con modalità informatiche;
- **effettività dell'attività di vigilanza:** data la fondamentale importanza rivestita dall'attività dell'Organismo di Vigilanza, il Modello deve prevedere un insieme di regole tali da consentire e dimostrare che il controllo richiesto dalla norma sia realizzabile e concretamente effettuato;
- **continuità, monitoraggio e aggiornamento:** l'attività di verifica e monitoraggio continuo effettuata dall'Organismo di Vigilanza consente di far sì che il Modello si mantenga adeguato sotto il profilo della solidità e funzionalità e risponda in maniera sostanziale e concreta all'analisi, alla valutazione e alla prevenzione del rischio reato nel tempo;
- **sistema disciplinare:** deve essere articolato nel rispetto del principio della gradualità, prevedendo sanzioni proporzionate al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale dall'autore dell'infrazione, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta per la società in termini di esposizione al rischio reato;
- **codice etico:** deve esplicitare gli impegni e le responsabilità morali nella conduzione degli affari e delle attività gestionali svolte dai soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione (amministratori, dipendenti, consulenti, ecc.) nella relazione con tutti gli *stakeholders* dell'Ente (clienti, azionisti, fornitori, collaboratori etc.).

## **SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ'**

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

Cembre S.p.A., 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 della Società, i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere su Cembre nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- rendere noto a tutto il personale e 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 Cembre si ispira;
- informare tutto il personale della Società 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 dei principi etici e delle norme comportamentali adottate da Cembre e imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira la società stessa;
- 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.

#### **10.1 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; sono state tenute in conto, inoltre, le indicazioni fornite a 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.

### 10.1.1 Mappatura delle attività

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.) e, sulla base di essa, si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Direzioni e Funzioni.

### 10.1.2 Identificazione dei profili di rischio

Sono state successivamente 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 / 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.

In ragione della specifica operatività di Cembre, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione degli illeciti indicati negli artt. 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-ter (delitti di criminalità organizzata) 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 25-bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), 25-bis.1 (delitti contro l'industria e del commercio), 25-ter (reati societari), 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale)<sup>4</sup>, 25-sexies (reati di market abuse), 25-septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), 25-octies (delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio), 25-octies.1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), 25-novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore), 25-decies (induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25-undecies (reati ambientali), 25-duodecies (impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), 25-quinquiesdecies (reati tributari), 25-sexiesdecies (Reati di contrabbando) della normativa richiamata e, conseguentemente, di rafforzare il sistema di controllo

---

<sup>4</sup> Con riferimento all'art. 603-bis c.p. rubricato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"



interno proprio con specifico riferimento a detti illeciti 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 per gli altri reati contemplati dal Decreto e, nondimeno, si ritiene che i presidi implementati dalla Società 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 degli agenti
- Gestione di marchi e brevetti;
- Gestione dei rapporti infragruppo o di operazioni con Parti Correlate;
- Gestione delle visite ispettive, ivi inclusi i rapporti con Enti certificatori o Autorità di Vigilanza o organi di controllo;
- Gestione della contabilità, adempimenti fiscali, bilancio (d'esercizio e consolidato) e reporting;
- Gestione informazioni riservate / privilegiate;
- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Gestione di omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
- Gestione acquisto di beni, servizi, consulenze e prestazioni professionali;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari e cassa;
- Gestione dei conti correnti e rapporti con gli istituti bancari;
- Gestione delle infrastrutture IT e di rete;
- Gestione del Sistema Sicurezza e Salute sul Luogo di lavoro;
- Gestione del Sistema Ambientale;
- Gestione operazioni straordinarie.

#### **10.1.3 Rilevazione del sistema di controllo interno e *Gap Analysis***

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, formalizzandoli in appositi documenti:

- 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 a eventuali disallineamenti rispetto al Modello a tendere.

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

## **10.2 Sviluppo del Modello di Cembre S.p.A.**

### 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*).

Tale Codice Etico è stato integrato, in occasione dei successivi aggiornamenti del Modello, con nuove norme etico-comportamentali atte a disciplinare le nuove fattispecie di reato introdotte nel Decreto e il mutamento dei profili di rischio del Gruppo.

### Sistema di deleghe e procure

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

### 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, che intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui Cembre deve adeguarsi con riferimento all'espletamento di tali attività.

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 e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

### Protocolli

A 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>5</sup>:

- Gestione dei rapporti commerciali e gestione degli agenti;
- Gestione delle Visite Ispettive;
- Gestione di Omaggi, Liberalità e Sponsorizzazioni;
- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Acquisto di beni, servizi, consulenze e prestazioni professionali

---

<sup>5</sup> Ex art. art. 6 comma 2 lett. b) del decreto.

- Gestione dei flussi monetari, finanziari e cassa nonché dei rapporti infragruppo;
- Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- Gestione di Marchi e Brevetti;
- Gestione e utilizzo dei Sistemi Informativi Aziendali;
- Tutela dell'Ambiente;
- Gestione delle Operazioni straordinarie;
- Gestione della contabilità, adempimenti fiscali, bilancio e reporting;
- Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

#### Sistema sanzionatorio

La Società si è dotata di un sistema sanzionatorio, così come previsto dal Decreto all'art. 6, Il comma, lettera c) che definisce 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 12 del presente documento.

#### Clausole contrattuali

È stata valutata la necessità di integrare i contratti e gli ordini di acquisto con fornitori, collaboratori, partner commerciali e clienti con apposite clausole, al fine di rispondere a quanto richiesto dal Decreto.

#### 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 delle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello medesimo.

Per i dettagli in merito si rimanda al successivo Capitolo 11 del presente documento.

## **11. Organismo di Vigilanza**

### **11.1 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 e 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.

## **11.2 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.

## **11.3 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.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti qualificati con esperienza nel settore nel quale Cembre svolge la propria attività, o con competenze in ambito legale e/o contabile, dotati di adeguata professionalità.

I membri dell'Organismo possono essere nominati tra soggetti interni o esterni alla società. I membri dell'Organismo non sono soggetti in tale qualità e nell'ambito dello

svolgimento della propria funzione sempre in tale qualità al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

L'Organismo è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. Il Consiglio di Amministrazione di Cembra provvede a dotare l'Organismo di un fondo o di autonomo potere di spesa, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni

#### **11.4 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 a un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore a 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 a 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 dal decreto legislativo n. 61/2002;
- 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna a 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 e sia stata imputata grave negligenza in capo all'Organismo di Vigilanza;
- 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.

### **11.5 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 e 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 e 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 e al rispetto del Modello.

E' inoltre previsto, in alcuni momenti dell'anno, uno scambio reciproco di informazioni tra l'OdV e gli altri organi di controllo societario.

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.

## **11.6 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 – nonché gli altri organi di controllo - sono tenuti a 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”.

### **11.6.1 “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**

Fermo restando le segnalazioni di cui sopra, in base alla Legge 30 novembre 2017 n° 179 in materia di “whistleblowing” il personale può segnalare reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro anche tramite gli strumenti di comunicazione a disposizione dei dipendenti previsti dall'apposita Procedura di Gestione delle Segnalazioni di Illeciti e Irregolarità (c.d. whistleblowing); in ogni



caso sarà assicurato il diritto di tutela dell'identità dei segnalanti. L'Organismo di Vigilanza e la funzione indicata dalla Procedura whistleblowing quale ricevente tali segnalazioni collaborano e inoltrano reciprocamente le segnalazioni ricevute a seconda della loro competenza.

#### 11.6.2 "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 di Vigilanza tutela, nel rispetto della Legge, 30 novembre 2017 n° 179, la riservatezza sull'identità delle persone che abbiano segnalato reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e si adopera affinché le persone che siano eventualmente oggetto delle segnalazioni pervenute ai sensi della Legge 179/2017 non subiscano illegittimo pregiudizio.

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 della Società 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 e s.m.i e Regolamento UE sulla protezione dati personali (GDPR) 2016/679. 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.

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".

## 12. Sistema disciplinare

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti realizzati in violazione del Modello organizzativo da parte del personale della Società, 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 della Società stessa.



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 della Società 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 ai seguenti criteri:

- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.
- la gravità della violazione;
- il livello di responsabilità e autonomia operativa del lavoratore;
- l'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- l'intenzionalità e gravità del suo comportamento;
- le eventuali particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello.

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.

La Società reagirà 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.

## **12.1 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 mentre, sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della L. n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori). Tali documenti sono disponibili presso la Funzione Personale.

A ogni notizia di violazione del Modello, viene promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

Il provvedimento di richiamo verbale si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di *violazione delle procedure e norme interne* previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento a una *lieve*

*inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dal vertice aziendale o dai responsabili gerarchici.*

I provvedimenti dall'ammonizione scritta alla multa fino a 3 ore si applicano in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di *violazione delle procedure e norme interne* previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento a *una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni* impartite dal vertice aziendale o dai responsabili gerarchici.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino a un massimo di 3 giorni si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di *violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate* ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di *un comportamento non conforme o non adeguato* alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata *di una certa gravità*, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione o alla presunta commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello, delle regole di comportamento e di controllo in tale documento presenti.

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, di un *comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne* del presente Modello, che, *ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati* dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero *risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione*, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali: redazione di documentazione incompleta o non veritiera; l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso; la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

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.

## **12.2 Lavoratori dipendenti Dirigenti**

In caso di violazione del Modello, da parte dei dirigenti, la Società provvede ad applicare nei confronti degli stessi le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa, dal CCNL applicabile e dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), presenti presso la Funzione Personale.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;

- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dai paragrafi 11.6.1 e 11.6.2;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In caso di un *notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne* contenute nel presente Modello, nelle procedure aziendali e nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, anche se solo potenzialmente suscettibili di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, che faccia venir meno il rapporto di fiducia che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero *risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione*, il provvedimento applicato è la risoluzione del rapporto lavorativo.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

### **12.3 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, a seguito della segnalazione della summenzionata violazione verrà dato avvio a una procedura d'accertamento. Accertata l'esistenza di un illecito disciplinare, la Società irrognerà la sanzione più appropriata.

I casi più gravi di violazioni integranti un *notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne* contenute nel presente Modello, nelle procedure aziendali, anche se solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, possono dar luogo, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, rispettivamente (i) alla revoca totale o parziale delle procure ovvero (ii) alla giusta causa di revoca del mandato con effetto immediato.

In quest'ultima ipotesi la Società avrà diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita posta in essere.

### **12.4 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 valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

## **12.5 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 inserita 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.

## **12.6 Misure a tutela delle segnalazioni (Whistleblowing)**

È causa di contestazione e successiva eventuale sanzione disciplinare nei confronti di dipendenti, amministratori e di terzi secondo i criteri di valutazione sopra esposti (gravità, ecc ecc.):

- la violazione della riservatezza sull'identità delle persone che abbiano segnalato secondo la Legge 30/11/2017 n° 179, illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro.
- Effettuare false segnalazioni fatte avvalendosi illegittimamente delle facoltà definite dalla Legge 30/11/2017 n° 179 per ottenere vantaggi personali o di soggetti collegati o per danneggiare altre persone.
- Causare illegittimo pregiudizio alle persone che siano eventualmente oggetto delle segnalazioni pervenute ai sensi della Legge 179/2017.

## **13. 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 della Società 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 a 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 e 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.

### 13.1 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 e 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 della Società 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.

### 13.2 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 della Società.

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 è, infatti, determinata a 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 si sono previsti interventi, sia tramite sessioni in aula, che sessioni on-line, tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute e 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 (Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche / integrazioni intervenute);
- le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Cembre;
- l'Organismo di Vigilanza e le modalità di gestione del Modello nel continuo;
- approfondimenti sulle norme comportamentali e sui principi di controllo previsti dai Protocolli adottati da Cembre.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e ne sarà tenuta traccia.

### **13.3 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.

## **14. 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 e integrazioni al D.Lgs. 231/2001, nonché ai reati e 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 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.

\*\*\*

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

**Allegato 2: Reati e illeciti amministrativi del D.Lgs. 231/2001**

**Allegato 3: Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

**Allegato 4: Protocolli**