

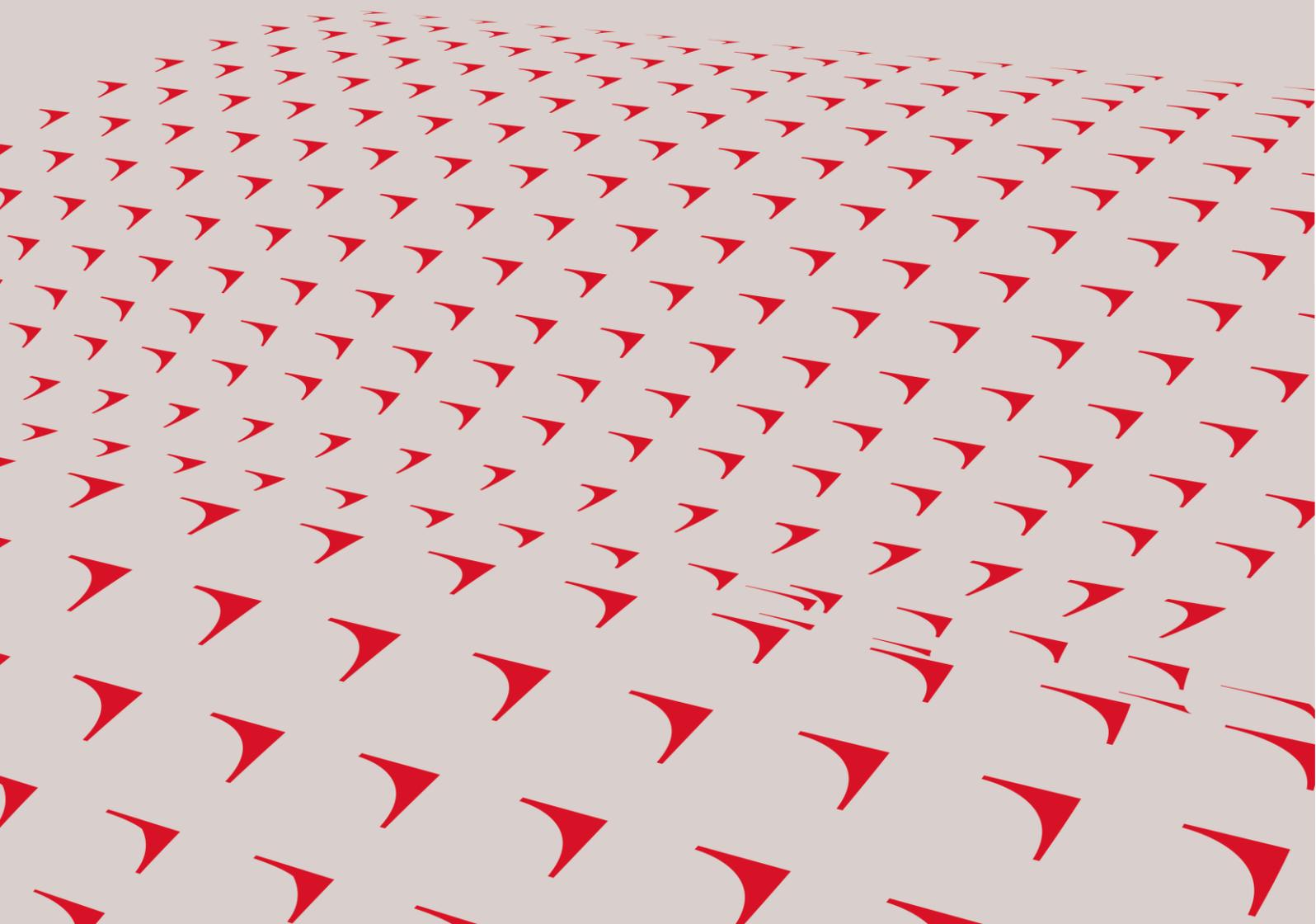


Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ex Decreto Legislativo  
8 giugno 2001 n. 231

*Parte Generale*

---

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 luglio 2021*



## Indice Parte Generale

Talune Definizioni .....	3
Premessa.....	5
1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 .....	7
1.1 Tipologia di reati contemplati .....	7
1.2 Sanzioni applicabili.....	8
1.3 Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa .....	9
2. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	10
2.1 Assetto societario e organizzativo .....	10
2.2 Finalità del Modello.....	11
2.3 Destinatari del Modello.....	11
2.4 Processo di redazione del Modello .....	12
2.5 Modifiche, integrazioni e adozione del Modello.....	13
3. Organismo di Vigilanza.....	14
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza .....	14
3.2. Modalità di nomina dell'Organismo di Vigilanza e durata in carica .....	15
3.3. Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca .....	16
3.4. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza e modalità operative di svolgimento delle relative attività .....	17
3.5. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza .....	20
3.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	21
3.7. Conservazione della documentazione.....	22
4. Codice Etico .....	22
5. Diffusione del Modello.....	22
5.1. Attività informativa.....	23
5.2. Formazione del personale .....	23
6. Sistema disciplinare .....	24
6.1. Violazioni del Modello .....	24
6.2. Misure nei confronti dei dipendenti .....	25
6.3. Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure .....	27
6.4. Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	28
6.5. Misure nei confronti dei Terzi coinvolti nei Processi/Attività Sensibili .....	28
7. Sistema di <i>whistleblowing</i> .....	28

## Talune Definizioni

In aggiunta a quanto previsto in altre parti del presente Modello, i termini definiti in tale Modello e indicati con l'iniziale in maiuscolo hanno il significato qui di seguito specificato.

<b>“Appaltatori”</b>	convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d'opera con la Società e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.
<b>“CCNL”</b>	il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
<b>“Consulenti”</b>	i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di CIR sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.
<b>“RA”</b>	<i>Risk Assessment</i> , ossia autovalutazione dei rischi di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti
<b>“Decreto”</b>	il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, entrato in vigore il 4 luglio 2001.
<b>“Delega”</b>	l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.
<b>“Destinatari”</b>	tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti e gli altri collaboratori della Società (quali, a titolo esemplificativo, gli eventuali lavoratori somministrati), nonché i Fornitori, i Consulenti, gli Appaltatori, e gli altri terzi che agiscono in nome e/o per conto di CIR S.p.A. nell'ambito dei Processi/Attività Sensibili, quali ad esempio i partner commerciali (di seguito complessivamente definiti i “Terzi”), nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.
<b>“Fornitori”</b>	i fornitori di beni e servizi (escluse le consulenze) di cui la Società si avvale nell'ambito delle aree o attività a rischio.
<b>“Gruppo”</b>	CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite e tutte le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.
<b>“Modello”</b>	il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato da CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite e rappresentato dal presente documento, dalle Parti Speciali e dagli Allegati, che ne costituiscono parte integrante.
<b>“Organismo di Vigilanza”</b>	l'organismo di vigilanza previsto dall'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto di CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite.



---

<b>“Organo Dirigente”</b>	il Consiglio di Amministrazione di CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite.
<b>“Processo/ Attività Sensibile”</b>	l’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite, in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più Reati Presupposto, così come elencate nelle Parte Speciali del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
<b>“Process Owner”</b>	il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo/Attività Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello.
<b>“Procura”</b>	il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
<b>“Reati Presupposto”</b>	l’elenco tassativo delle fattispecie di reato alla cui commissione, ai sensi del Decreto, è collegata la responsabilità amministrativa degli enti prevista dal medesimo Decreto.
<b>“Società” o “CIR”</b>	CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite.
<b>“Società del Gruppo”</b>	Tutte le società del Gruppo, come più sopra definito.
<b>“TUF”</b>	il Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 - Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n. 52



## Premessa

CIR S.p.A.- Compagnie Industriali Riunite è una holding che detiene partecipazioni di controllo e, direttamente e indirettamente, un portafoglio di investimenti finanziari.

In particolare, la Società attualmente controlla: il gruppo KOS, attivo nel settore della *long term care*, con una posizione di *leadership* in Italia ed un secondo mercato di riferimento in Germania; il gruppo Sogefi, che opera a livello globale nel settore *automotive*, fornendo componentistica per autoveicoli nei settori delle sospensioni, della filtrazione e dei sistemi aria e raffreddamento; CIR Investimenti S.p.A. e CIR International S.A., dedite alla gestione di investimenti e partecipazioni finanziarie.

Il Consiglio di Amministrazione di CIR, in data 26 luglio 2021, ha approvato il presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” ai sensi del Decreto.

Nel corso del 2021, la Società ha ritenuto opportuno procedere ad un aggiornamento del Modello al fine di tener conto dell’evoluzione normativa e delle modifiche organizzative intervenute.

Il presente Modello si articola in una Parte Generale, cinque Parti Speciali e sei Allegati.

Nella Parte Generale:

- sono sintetizzati i principali contenuti del Decreto;
- è riportata la metodologia applicata dalla Società per la predisposizione e aggiornamento del Modello e della documentazione a supporto;
- è identificato l’Organismo di Vigilanza e ne sono disciplinati poteri, responsabilità e compiti;
- sono descritte le componenti del sistema di controllo preventivo rilevanti ai fini dell’attuazione delle previsioni del Decreto;
- è delineato il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Le Parti Speciali prevedono:

- il richiamo integrale del Codice Etico (Parte Speciale A- Codice Etico);
- la rappresentazione dei Reati Presupposto ed i Processi Sensibili a rischio di potenziale commissione degli stessi (Parte Speciale “B – Reati 231 rilevanti e Processi Sensibili”);
- l’elencazione dei Principi generali di comportamento applicabili a tutti i Processi Sensibili, e, per ciascun Processo Sensibile, l’indicazione delle principali componenti del sistema di controllo interno e dei principi specifici di comportamento atti a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto (Parte Speciale “C - Processi Sensibili: principi di comportamento e controllo”);
- la trattazione specifica delle principali componenti del sistema di controllo interno e dei principi di comportamento atti a prevenire i reati di *market abuse* (Parte Speciale “D - Reati di Market abuse: principi di comportamento e controllo”);
- le modalità per effettuare segnalazioni aventi natura di *whistleblowing* (Parte Speciale “E – Procedura Whistleblowing”).

Sono qui di seguito elencati i 6 allegati.



<b>Allegati</b>
Allegato 1 - Facsimile dichiarazione dipendenti/dirigenti/collaboratori
Allegato 2 - Facsimile clausola contrattuale con i Terzi
Allegato 3 - Facsimile addendum contrattuale con i Terzi
Allegato 4 - Manuale delle procedure interne
Allegato 5 - Codice di Comportamento in materia di Internal Dealing
Allegato 6 - Procedura per la gestione, il trattamento e la comunicazione delle informazioni rilevanti e privilegiate di CIR S.p.A.



## 1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Con il Decreto si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità degli enti, alle convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia e in particolare:

- la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico degli enti, un regime di responsabilità amministrativa che implica anche una precisa responsabilità di natura penale a carico degli stessi, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

La responsabilità dell'ente può sorgere qualora determinati reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di:

- i) persone fisiche che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (di seguito anche "Posizioni Apicali");
- ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (i "Sottoposti").

L'ampliamento della responsabilità a carico delle società mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto alle società che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

### 1.1 Tipologia di reati contemplati

La responsabilità amministrativa degli enti non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale; la soluzione adottata nel nostro ordinamento giuridico collega, infatti, la responsabilità dell'ente collettivo alla commissione di uno dei Reati Presupposto. Ne consegue che solo la commissione di uno di tali Reati Presupposto può determinare l'insorgere della responsabilità dell'ente.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto), ivi incluse le fattispecie di responsabilità individuate dall'art. 12, L. n. 9/2013;
- Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater* del Decreto);

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto, nonché le previsioni di cui all'art. 187-*quinquies* del TUF);
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- Reati tributari (art.25-*quinquiesdecies* del Decreto);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- Reati Transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

## 1.2 Sanzioni applicabili

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ai sensi del Decreto sono le seguenti:

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

Per l'illecito amministrativo da reato ai sensi del Decreto si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta da questo per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. La sanzione pecuniaria è ridotta qualora:

- l'autore del Reato Presupposto abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo e/o
- l'ente abbia adottato e reso operativo un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati Presupposto della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano qualora:

- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del Reato Presupposto sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative e/o
- vi sia stata reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive contemplano:

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;



- l'interdizione dall'esercizio delle attività.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un Reato Presupposto e vi siano fondati motivi e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi Reati Presupposto della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

### **1.3 Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso da persone che rivestono Posizioni Apicali e l'ente provi che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del Reato Presupposto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati Presupposto della specie di quelli commessi;
- lo stesso abbia affidato ad un organismo interno, il cosiddetto "organismo di vigilanza", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace attuazione del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- le persone abbiano commesso il Reato Presupposto eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo di vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello di organizzazione, gestione e controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il Reato Presupposto possa essere causato dall'errore - dovuto anche a negligenza o imperizia - nella valutazione delle direttive aziendali;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Per i reati commessi da soggetti non in Posizione Apicale, l'articolo 7 del Decreto prevede che l'ente sia responsabile solo qualora la commissione del Reato Presupposto sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza incombenti sull'ente medesimo. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se, prima della commissione del Reato Presupposto, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede che gli enti, per soddisfare le predette esigenze, possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo *“sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In particolare, Confindustria ha emanato *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”*. Occorre tuttavia ricordare che le indicazioni ivi contenute rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni ente può rifarsi ai fini dell’elaborazione del Modello. Infatti, ogni ente dovrà adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza, in particolare alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche per la formulazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

## **2. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

La Società è impegnata ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti, ed è consapevole dell’importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto da parte dei propri amministratori, dipendenti e *partner* commerciali.

La Società ha ritenuto che l’adozione del Modello costituisca altresì un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e altri soggetti interessati (Fornitori, Consulenti, etc.) affinché i suddetti soggetti seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

In linea con le previsioni del Decreto, la Società ha inoltre istituito il proprio Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sulla perdurante idoneità rispetto alle previsioni del Decreto e sull’efficace attuazione del Modello.

Inoltre, l’organo amministrativo di ciascuna società del Gruppo di diritto italiano o – benché costituita secondo una legge straniera – che svolga la propria attività (in tutto o in parte) sul territorio italiano (le “Controllate Rilevanti”) è tenuto a provvedere autonomamente alla predisposizione, revisione e adozione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto (il “Modello delle Controllate Rilevanti”), sulla base della valutazione del proprio assetto organizzativo e a prevenzione dei propri specifici rischi individuati. A tale riguardo, gli organi amministrativi delle Controllate Rilevanti non partecipate direttamente dalla Società potranno valutare di non predisporre un formalizzato modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, qualora si diano circostanze oggettive che lo giustifichino (quali, a titolo esemplificativo, l’inattività, l’imminente liquidazione o incorporazione in altra società del Gruppo già dotata di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto), con motivata decisione e ferma comunque la necessità di adottare eventuali diverse misure di prevenzione ove richiesto dalla situazione, tenuto conto del proprio assetto organizzativo e a prevenzione dei propri specifici rischi individuati,

Ciascuna Controllata Rilevante nomina altresì un proprio organismo di vigilanza ai sensi del Decreto, anche avvalendosi – ove possibile e ritenuto opportuno – delle previsioni dell’articolo 6 commi 4 e 4-bis del Decreto (funzioni dell’organismo di vigilanza svolte direttamente dall’organo dirigente negli enti di piccole dimensioni e attribuzione di tali funzioni all’organo di controllo statutario). In relazione ai flussi informativi tra gli organismi di vigilanza delle Controllate Rilevanti e l’Organismo di Vigilanza della Società, si applica quanto previsto nel Paragrafo 3.4.

## 2.1 Assetto societario e organizzativo

La Società è organizzata secondo un modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, con l'Assemblea degli azionisti, un organo di gestione - il Consiglio di Amministrazione - e uno di controllo - il Collegio Sindacale. L'attività di revisione legale dei conti è svolta dalla società di revisione (organo esterno).

Le attribuzioni e le norme di funzionamento degli organi societari sono disciplinate, oltre che dalle disposizioni di legge e regolamentari *pro tempore* vigenti, dallo Statuto, dal Codice di Corporate Governance adottato dalla Società e da una serie di principi, regolamenti e procedure periodicamente aggiornati.

## 2.2 Finalità del Modello

Mediante il Modello, CIR persegue la finalità di prevenire la commissione dei Reati Presupposto da parte di esponenti della Società, persone che ricoprono Posizioni Apicali o Sottoposti all'altrui direzione; in particolare, intende:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di Reato Presupposto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello (ivi inclusi i principi del Codice Etico), possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie anche a carico della Società;
- promuovere una cultura d'impresa improntata alla legalità nel pieno rispetto delle disposizioni interne e, in particolare, delle disposizioni contenute nel Modello (ivi incluso il Codice Etico);
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna. Anche a tal fine, la struttura organizzativa della Società è ispirata all'attuazione di una separazione di ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo ed è desumibile dalla rappresentazione fornita nell'organigramma aziendale vigente e periodicamente aggiornato;
- in definitiva, consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231.

## 2.3 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi societari ed ai loro componenti, ai dipendenti e agli altri collaboratori della Società, nonché ai Fornitori, ai Consulenti, agli Appaltatori, ed agli altri terzi che agiscono in nome e/o per conto di CIR nell'ambito dei Processi/Attività Sensibili, quali ad esempio i *partner* commerciali (di seguito complessivamente definiti i "Terzi"), nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

## 2.4 Processo di redazione del Modello

Per l'elaborazione del Modello, CIR si è ispirata alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria, adattate per tener conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società e della natura e delle dimensioni della stessa.

Il Modello è frutto di complesse attività preparatorie, per le quali la Società si è avvalsa anche della collaborazione di consulenti esterni specializzati in materia.

È stata innanzitutto svolta una prima fase di analisi mediante la quale, avvalendosi di un documento analitico contenente approfondimenti su tutti i Reati Presupposto ("Tutorial: i reati oggetto di valutazione per la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01") e di un workshop operativo, si è proceduto ad individuare preliminarmente i Processi e le Attività Sensibili e i Reati Presupposto astrattamente ipotizzabili in relazione alle stesse.

All'esito dell'analisi preliminare, sono state ritenute rilevanti per la Società le seguenti famiglie di Reato Presupposto:

1. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto);
2. Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
3. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
4. Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
5. Reati tributari (art.25-quinquiesdecies del Decreto);
6. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
7. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
8. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
9. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto, nonché le previsioni di cui all'art. 187-quinquies del TUF).

All'interno delle suddette famiglie di Reato Presupposto sono stati individuati gli specifici reati rilevanti per la Società (i "Reati Presupposto Rilevanti"), come illustrato in dettaglio nella Parte Speciale B del Modello. Le seguenti famiglie di Reato Presupposto sono, invece, state ritenute non rilevanti per la Società, in quanto non sono stati identificati processi a rischio di commissione dei Reati Presupposto in questione nell'ambito delle attività svolte dalla stessa:

- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto 231);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto 231);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, Decreto 231);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, Decreto 231);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Decreto 231);
- Reati ambientali (art. 25-undecies, Decreto 231);

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, Decreto 231);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-*quaterdecies*, Decreto 231);
- Contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies*, Decreto 231/2001);
- Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Si è poi proceduto, in una seconda fase di analisi, al *Risk Assessment*, ovvero alla valutazione dei rischi di commissione dei Reati Presupposto Rilevanti e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti a tal riguardo.

In particolare, la Società ha provveduto a:

- identificare le modalità operative di esecuzione dei Processi e delle Attività Sensibili e le funzioni in essi coinvolte, nonché i soggetti che occupano ruoli chiave nelle stesse, c.d. *Key Officers* (ivi inclusi i cc.dd. *Process Owners*), e il sistema di ripartizione delle responsabilità;
- individuare le possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto Rilevanti nell'ambito dei Processi e delle Attività Sensibili e valutare i rischi di commissione di tali Reati Presupposto Rilevanti;
- identificare i presidi di controllo necessari per la prevenzione o mitigazione dei suddetti rischi;
- identificare le eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo esistenti.

Le valutazioni sono state svolte basandosi su interviste ai *Key Officers* e analisi documentale.

In particolar modo, sono stati considerati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo: la storia della Società e il contesto societario; il settore di appartenenza; l'assetto organizzativo (comprensivo del sistema di corporate *governance* esistente, nonché del sistema delle procure e delle deleghe); i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo; le modalità tipiche di conduzione del *business*; la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo, regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni; i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato; le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

I risultati dell'analisi preliminare e del *risk assessment* sono raccolti in specifici documenti ("I risultati del workshop operativo di analisi preliminare per la revisione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01", "I risultati della fase di *risk assessment*"), che costituiscono i presupposti del Modello.

Nel Modello sono stati quindi individuati i principi e le regole generali di comportamento che devono essere attuati per prevenire la commissione dei Reati Presupposto Rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti.

## **2.5 Modifiche, integrazioni e adozione del Modello**

Il Decreto prevede che sia l'organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

CIR ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione tale Organo Dirigente deputato all'approvazione ed adozione del Modello.

Conseguentemente, essendo il presente documento un *“atto di emanazione dell’organo dirigente”* (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. I lett. a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni dello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il compito di vigilare sulla perdurante idoneità rispetto alle previsioni del Decreto e all’efficace attuazione del Modello è affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all’Organismo di Vigilanza, di cui al Paragrafo seguente.

### 3. Organismo di Vigilanza

#### 3.1. Identificazione dell’Organismo di Vigilanza

Al fine di poter svolgere efficacemente le funzioni attribuitegli dal Decreto, l’organismo di vigilanza deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell’organismo di vigilanza nell’ente *“deve garantire l’autonomia dell’iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell’Ente”* (ivi compreso l’Organo Dirigente). L’organismo di vigilanza deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione organizzativa (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, *“è indispensabile che all’OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l’obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”*;
- professionalità: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l’organismo di vigilanza per poter svolgere l’attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell’Organismo devono avere conoscenze specifiche per compiere l’attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria;
- continuità di azione: per garantire l’efficace attuazione del Modello, è necessaria la presenza di una struttura interna dedicata all’attività di vigilanza.

Pertanto, l’organismo di vigilanza deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione organizzativa la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d’azione;
- avere requisiti di professionalità

Sulla base di questi presupposti e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, l’Organo Dirigente di CIR ha ritenuto opportuno costituire un Organismo di Vigilanza composto da due membri esterni e, salvo diversa deliberazione, dal Responsabile della funzione Internal Audit della Società, in quanto ritenuti idonei a svolgere il tipo di attività richiesta, attesi i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione necessari per l’esercizio di tale funzione.



Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente al vertice della Società (Consiglio di Amministrazione); inoltre, l'assenza di vincoli oggettivi di "dipendenza" dal management della Società dei componenti dell'OdV, oltre che l'assenza di incarichi operativi all'interno della stessa, garantiscono il rispetto del criterio dell'autonomia ed indipendenza.

L'impegno sistematico e dedicato alla vigilanza sul Modello garantisce il rispetto del criterio della continuità d'azione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza possiede le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad esso attribuiti ed è dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo Dirigente dovrà garantire una dotazione di risorse finanziarie della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

In caso di spese eccedenti il budget approvato, l'Organismo di Vigilanza potrà superare la soglia del budget, salvo poi rendicontare e giustificare opportunamente dette spese al Consiglio d'Amministrazione.

La modifica della composizione dell'Organismo di Vigilanza, delle funzioni allo stesso assegnate, o l'attribuzione del suo ruolo a soggetti diversi, devono essere deliberate dall'Organo Dirigente.

### **3.2. Modalità di nomina dell'Organismo di Vigilanza e durata in carica**

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Il perfezionamento della nomina di ogni componente dell'Organismo di Vigilanza si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questo, rilasciata contestualmente alla dichiarazione di cui al successivo paragrafo 3.3.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per il componente dell'Organismo di Vigilanza, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La durata dell'incarico sarà coincidente con quella del Consiglio di Amministrazione della Società, ovvero della diversa durata stabilita nella delibera di nomina ma (salvo in caso di specifiche esigenze indicate nella delibera di nomina) non inferiore a 2 anni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza potranno dimettersi dalla carica. L'Organo Dirigente potrà rinominare uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza alla scadenza del loro mandato.

### 3.3. Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e di incompatibilità con la nomina stessa:

- svolgimento di funzioni di *business* all'interno della Società;
- svolgimento di incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- esistenza di significativi rapporti d'affari con la Società, con società da essa controllate o ad essa collegate (salvo il rapporto di lavoro subordinato lo svolgimento, anche in regime di esternalizzazione, del ruolo di responsabile di funzioni di controllo o l'appartenenza al Collegio Sindacale), ovvero di significativi rapporti d'affari con gli amministratori di tali società che siano muniti di deleghe;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni significative nel capitale della Società non connesse alla (o rinvenienti dalla) concessione di *stock options* e/o strumenti o incentivazioni similari;
- esercizio di funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza - di imprese sottoposte a fallimento, amministrazione straordinaria, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure equiparate;
- presenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per Reati Presupposto, ovvero la sottoposizione ad indagine per la commissione di uno di tali Reati Presupposto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi dai Reati Presupposto.

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione verifica l'assenza di cause di ineleggibilità o incompatibilità in capo ai componenti, ciascuno dei quali è tenuto a rilasciare apposita dichiarazione scritta con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono dette cause di ineleggibilità e incompatibilità. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre tenuti a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti richiesti nel presente paragrafo e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Costituisce motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto della nomina.



Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di altro componente.

Se nel corso della durata dell'incarico viene a mancare un componente dell'Organismo di Vigilanza (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza (o anche di uno solo dei componenti di questo) può avvenire soltanto per giusta causa a seguito di accertamento da parte dell'Organo Dirigente e mediante un'apposita delibera di questo presa all'unanimità dei suoi componenti.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di una causa di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di ineleggibilità e di incompatibilità sopra descritte;

In casi di particolare gravità e urgenza, l'Organo Dirigente (a maggioranza dei presenti alla relativa adunanza) potrà comunque disporre la sospensione dell'Organismo di Vigilanza in carica e la nomina di un Organismo di Vigilanza *ad interim* prima di provvedere alla revoca.

### **3.4. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza e modalità operative di svolgimento delle relative attività**

In conformità con gli articoli 6 e 7 del Decreto, l'Organismo di Vigilanza deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- proporre all'Organo Dirigente un aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

All'Organismo di Vigilanza non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza deve inoltre operare:

- *ex-ante* (adoperandosi, ad esempio, per curare - nei limiti di quanto previsto al *infra* nonché al paragrafo 5.2 che segue e di concerto con l'Organo Dirigente e le risorse interne od esterne alla Società da questo all'uopo identificate - la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio e di vigilanza, nonché mediante le proposte di revisione e di aggiornamento del Modello);
- *ex-post* (analizzando cause e circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione di un Reato Presupposto).



Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri, che l'Organismo di Vigilanza potrà espletare anche avvalendosi della funzione di *Internal Audit* della Società e/o delle altre funzioni aziendali, nonché coordinarsi con gli altri organi e Comitati di controllo della Società:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio di cui al *risk assessment* al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e la loro efficacia;
- verificare periodicamente le procure e le deleghe interne in vigore;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di *risk assessment*;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi/Attività Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (*in primis* la Società di revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- interloquire con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- interloquire con le funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- promuovere ed assicurare l'elaborazione da parte delle funzioni aziendali all'uopo identificate dall'Organo Dirigente o dall'Amministratore Delegato della disciplina dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, come previsto nel successivo par. 3.5.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- emanare disposizioni e/o comunicazioni organizzative intese a regolare la propria attività;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere (nell'ambito dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza stesso di cui al successivo par. 3.5) da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi *spot* non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori, identificabili in consulenti esterni che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, le modalità di deliberazione, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del regolamento stesso.

Tale Regolamento dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- l'Organo Dirigente e/o l'Amministratore Delegato;
- il Collegio sindacale;
- la società di revisione;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno (ivi inclusi il relativo comitato dell'Organo Dirigente e le funzioni aziendali all'uopo identificate dall'Organo Dirigente e/o dall'Amministratore Delegato);
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 3.5 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle previsioni del Regolamento, provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza definisce inoltre i termini e le modalità per il flusso informativo con gli organismi di vigilanza delle Controllate Rilevanti partecipate direttamente dalla Società, prevedendo anche momenti formalizzati di incontro, in ordine ad acquisire dagli stessi informazioni circa eventuali fatti rilevanti e criticità riscontrate nelle attività di vigilanza inerenti violazioni accertate del modello adottato o questioni in merito alla conformità con il Decreto, nonché la medesima tipologia di informazioni che gli stessi avranno raccolto dalle altre Controllate Rilevanti non partecipate direttamente dalla Società, la cui conoscenza risultasse necessaria o anche solo opportuna ai fini dello svolgimento delle proprie funzioni, senza pregiudizio alcuno della totale autonomia degli organi dirigenti delle Controllate Rilevanti e dei loro organismi di vigilanza.

La Società e l'Organismo di Vigilanza faranno quanto necessario affinché le Controllate Rilevanti partecipate direttamente dalla Società e i relativi organismi di vigilanza comunichino tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie e/o provvedimenti provenienti dall'Autorità pubblica dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto.

L'Organismo di Vigilanza riferisce le informazioni acquisite, se rilevanti, all'Organo Dirigente e al Collegio Sindacale, con le modalità previste al paragrafo 3.6.

L'Organismo di Vigilanza, infine, provvede a dotarsi di un Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli. Il Piano delle Attività e le sue eventuali modifiche sono comunicati all'Organo Dirigente, all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale in ossequio a quanto disposto nel Paragrafo. 3.6 che segue.

### 3.5. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di:

- segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello, nonché segnalazioni di presunte condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto (di seguito **"Segnalazioni"**);
- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'Organismo di Vigilanza stesso ( di seguito le **"Informazioni Generali"**).

In linea generale, deve essere permesso all'Organismo di Vigilanza di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva l'obbligo dell'Organismo di Vigilanza e di ciascuno dei suoi membri di mantenere riservate tutte le informazioni acquisite.

Con specifico riferimento alle Segnalazioni, tutti i Destinatari dovranno tempestivamente ed obbligatoriamente segnalare all'Organismo di Vigilanza casi di violazione, anche presunta, del Modello (anche mediante l'utilizzo del sistema di *whistleblowing* di cui al Paragrafo 7 che segue).

Tali Segnalazioni dovranno essere - nella massima misura ragionevolmente possibile - riconducibili ad un definito evento o area; si precisa che tali Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello vigente, ivi incluse le violazioni del Modello rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro.

Al ricevimento di una Segnalazione riguardante una violazione del Modello rilevante ai fini della sicurezza e salute sul lavoro, sarà onere dell'Organismo di Vigilanza verificare che il mittente abbia precedentemente o contestualmente informato anche il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Qualora il mittente della Segnalazione suddetta non vi abbia già provveduto, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. L'Organismo di Vigilanza provvederà altresì ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione in merito alle Segnalazioni ritenute fondate e/o accertate.

In ogni caso al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'Organismo di Vigilanza deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per Reati Presupposto commessi nell'ambito dell'attività della Società;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con Reati Presupposto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per Reati Presupposto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo della Società;
- gli aggiornamenti del sistema organizzativo e del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluse quelle inerenti al sistema di poteri in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) suscettibili di impattare sul Modello;
- modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro rilevanti per la Società ai fini del Decreto;

- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla società di revisione esterna o a società ad essa collegata, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile;
- ogni comunicazione di natura straordinaria tra la società ed enti di controllo quali ad esempio la Consob, l'Autorità Tributaria, la società di revisione etc.

Le Segnalazioni e le Informazioni Generali dovranno essere effettuate in forma scritta, utilizzando una casella di e-mail appositamente attivata e accessibile ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza: [organismodivigilanza@cirgroup.com](mailto:organismodivigilanza@cirgroup.com).

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'Organismo di Vigilanza al maggior numero possibile di informazioni, in aggiunta a quanto previsto nella Procedura per la segnalazione di comportamenti illeciti (*whistleblowing*) di cui alla Parte Speciale E, la Società garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione trasmessa, nonché la tutela di qualunque segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche eventualmente ascoltando l'autore della Segnalazione (ove noto) e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione all'Organo Dirigente nell'ambito del processo di *reporting* delle Segnalazioni ritenute fondate e/o accertate (si rimanda sul tema al successivo Paragrafo 3.6).

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito dei Processi/Attività Sensibili di cui alle Parti Speciali, i *Process Owner* sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza le specifiche Informazioni Generali denominate "Informazioni sulle Attività Sensibili". L'identificazione delle "Informazioni sulle Attività Sensibili" avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'Organismo di Vigilanza, anche con il supporto della Funzione *Internal Audit* della Società e delle altre funzioni aziendali all'uopo individuate dall'Organo Dirigente e/o dall'Amministratore Delegato, anche in ragione dell'attività di *risk assessment* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività.

### **3.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza riferisce, in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente all'Organo Dirigente, all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale nei termini che seguono.

L'Organismo di Vigilanza, nei confronti dell'Organo Dirigente e del Collegio Sindacale, ha la responsabilità di:

- definire, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli (v. Paragrafo 3.4 che precede);
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, anche in forma orale, lo stato di avanzamento del programma definito;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti e/o collaboratori, che l'Organismo di Vigilanza ritenga fondate o che abbia accertato esso stesso;

- redigere, con cadenza annuale, un resoconto delle attività svolte nei precedenti dodici mesi, dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

L'Organo Dirigente e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni (informandone l'Organo Dirigente) qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché l'Organo Dirigente, qualora la violazione riguardi i vertici della Società.

### **3.7. Conservazione della documentazione**

Tutte le Segnalazioni, Informazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono archiviati a cura dell'Organismo di Vigilanza (su supporto informatico e/o cartaceo) e conservati per un periodo non inferiore a 10 anni.

L'accesso a tale documentazione è consentito ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'Organo Dirigente e al Collegio Sindacale.

## **4. Codice Etico**

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico del Gruppo (di seguito anche "Codice Etico"), e si fondano sui principi di quest'ultimo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice Etico stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Il Codice Etico, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportato nella "Parte speciale A: Codice Etico".

## **5. Diffusione del Modello**

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute sia da parte delle risorse già presenti nell'azienda, che di quelle che ne entreranno a fare parte in futuro, così come di ogni altro Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nei Processi/Attività Sensibili.



Con riferimento ai Destinatari Terzi, l'Organo Dirigente identificherà le tipologie di rapporti giuridici ai quali eventualmente applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello.

### **5.1. Attività informativa**

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello e di ciascun suo aggiornamento significativo, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello e del Codice Etico e di impegno ad osservarne le prescrizioni. Anche a tal fine, in caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Per quanto attiene invece i Terzi, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole di impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, redatte in linea con i fac simile riportati in allegato al Modello che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che l'Organo Dirigente riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, (con riferimento alla sola Parte Generale e al Codice Etico) la diffusione su sito internet di CIR ([www.cirgroup.it](http://www.cirgroup.it)) e (con riferimento al Modello nel suo complesso - ivi inclusi gli Allegati) nella *intranet* aziendale.

### **5.2. Formazione del personale**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di responsabilità dell'Organo Dirigente che individua le risorse interne od esterne alla Società cui affidarne l'organizzazione.

Tali risorse procedono all'organizzazione delle sessioni di formazione in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, che ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo (Decreto e Linee Guida di Confindustria); al Modello adottato dalla Società; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa e dovrà essere previsto un test di apprendimento finale. Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento.

La formazione può svolgersi anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici (ad es., in modalità "e-learning").

## 6. Sistema disciplinare

Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale, sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l’efficace attuazione del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali avviati dall’autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare un Reato Presupposto. Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

Il sistema disciplinare viene pubblicato in un luogo e/o con modalità accessibile a tutti i dipendenti e comunque reso conoscibile a tutti i Destinatari.

La verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché gli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all’Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal Paragrafo 3.3 (“Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità e motivi di revoca”), il sistema sanzionatorio definito potrà essere applicato anche ai componenti dell’Organismo di Vigilanza, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (sul punto si veda anche il successivo Paragrafo 6.4).

### 6.1. Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni disciplinarmente rilevanti ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b), del Decreto:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti non conformi alle procedure richiamate dal Modello o dal Codice Etico;
3. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello;
4. comportamento non collaborativo nei confronti dell’Organismo di Vigilanza, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall’Organismo di Vigilanza al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l’assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall’Organismo di Vigilanza, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
5. violazione degli obblighi di informazione verso l’Organismo di Vigilanza indicati nel precedente Paragrafo 3.5;
6. violazione degli obblighi di riservatezza nei confronti di chi effettua Segnalazioni ai sensi del Paragrafo 3.5 o della Procedura per la segnalazione di comportamenti illegittimi (whistleblowing) di cui alla parte speciale E;
7. compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del soggetto che effettua una Segnalazione ai sensi del paragrafo 3.5 o della Procedura per la segnalazione di comportamenti illegittimi (whistleblowing) di cui alla parte speciale E.

## 6.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare in conformità ai CCNL di riferimento.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'Organismo di Vigilanza a richiedere alla funzione aziendale competente di CIR l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare ai fini della eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate.

Il procedimento disciplinare può essere attivato anche in caso di diretta acquisizione della notizia della violazione da parte della funzione aziendale competente di CIR, nel qual caso l'Organismo di Vigilanza dovrà essere immediatamente informato.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dei citati CCNL - sono i seguenti:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
4. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
5. licenziamento disciplinare con diritto al preavviso e licenziamento per giusta causa senza preavviso.

In ogni caso, delle violazioni accertate e delle sanzioni eventualmente irrogate, la funzione aziendale competente di CIR terrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

Ai fini della graduazione interna delle sanzioni della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione e della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni, si terrà conto della gravità delle violazioni, la quale sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta, secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso;
2. incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore di retribuzione il lavoratore che commetta recidiva in una delle violazioni di cui al precedente punto 1, purché tra la precedente e la successiva violazione non siano decorsi due anni; oltre tale termine, si applica la sanzione non aggravata dalla recidiva;

3. incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni il dipendente che: i) commetta recidiva plurima (almeno 3 volte) in una delle violazioni di cui al punto 1, purché tra la precedente e l'attuale violazione non siano decorsi due anni; oltre tale termine, si applica la sanzione non aggravata dalla ultima recidiva; ii) nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa; iii) violi le misure di tutela del segnalante nonché effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
4. incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare con diritto al preavviso il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione disciplinare di cui al punto 3) che precede;
5. incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa senza preavviso il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di uno dei reati contemplati dal Decreto ovvero che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto.

In ogni caso, con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816 avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2, 3, 4;
2. incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore di retribuzione il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione (con riferimento a un comportamento di recidiva che abbia già causato l'irrogazione di ammonizioni scritte), oppure una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 3 e 4;
3. incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto 4;
4. incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare con diritto al preavviso, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni, così come specificato nel punto (3) che precede, come pure, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione qualificabile come "grave" ex art. 583, comma 1 cod. pen;
5. incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, comma 2 cod. pen. all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Ove non si riscontri un divieto espresso nel CCNL di riferimento, nel caso in cui l'infrazione contestata sia grave, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, o della comunicazione della decisione di non procedere all'adozione di alcuna sanzione.

Fermo restando il rispetto dell'art. 7 della legge n. 300/1970 e del CCNL di riferimento, nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza il preventivo svolgimento della procedura disciplinare eventualmente prevista.

### **6.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure**

Le violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'Organismo di Vigilanza a richiedere all'Organo Dirigente l'attivazione della procedura disciplinare finalizzata all'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nell'ultimo periodo del Paragrafo 6.2 e del comportamento tenuto prima (per esempio, le eventuali precedenti violazioni commesse nel limite di due anni) e dopo il fatto (per esempio, la comunicazione all'Organismo di Vigilanza dell'avvenuta irregolarità).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), del CCNL rilevante e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

1. ammonizione scritta;
2. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
3. licenziamento con preavviso;
4. licenziamento per giusta causa;

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

1. in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella ammonizione scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
2. in caso di violazione non grave ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
3. in caso di violazione grave, oppure non grave ma ulteriormente reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
4. laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di Consulenti, Collaboratori ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del contratto o del rapporto con tali lavoratori nonché nei casi previsti dall'art. 6 c. 2-bis, lettera d) del decreto in materia di whistleblowing ovvero qualora il dirigente violi le misure di tutela del segnalante nonché effettuati con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia grave, il dirigente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, o della comunicazione della decisione di non procedere all'adozione di alcuna sanzione.

#### **6.4 Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

Ove, da verifiche condotte, emergessero violazioni o tentativi di violazione del Modello riconducibili all'Organo Dirigente della Società, l'Organismo di Vigilanza ne darà notizia allo stesso e al Collegio Sindacale, affinché si provveda ad assumere, ciascuno per le proprie rispettive competenze, le iniziative previste dalla vigente normativa. In ottemperanza a quanto previsto dallo Statuto, potrà essere richiesta la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di adottare le misure più idonee.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Dirigente, che prenderanno gli opportuni provvedimenti, ciascuno per le proprie competenze.

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, esso provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (ivi inclusa la revoca di tali componenti nei termini e con le modalità di cui al Paragrafo 3.3). In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'Organismo di Vigilanza che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 6.2 e 6.3. In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

#### **6.5 Misure nei confronti dei Terzi coinvolti nei Processi/Attività Sensibili**

Ogni violazione posta in essere dai Terzi coinvolti nei Processi/Attività Sensibili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi con gli stessi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino dei danni a CIR, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

### **7. Sistema di whistleblowing**

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2-*bis*, del Decreto, CIR:

- a. ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente decreto o violazione del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;



- b. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c. vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, e direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- d. tutela, tramite misure *ad hoc*, il segnalato.

In particolare, il sistema di *whistleblowing* adottato da CIR è regolamentato nella “Procedura per la segnalazione di comportamenti illegittimi”, di cui alla Parte Speciale E.

Nel dettaglio, per quanto attiene ai canali di segnalazione, CIR ha istituito un indirizzo di posta elettronica dedicato al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato ed ha previsto altresì canali alternativi.

Ogni segnalazione è destinata all’Organismo di Vigilanza che, previa valutazione della sua fondatezza, la trasmette ai soggetti competenti per materia.

Inoltre, ai sensi del comma 2-*ter* del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all’ispettorato nazionale del lavoro.

Infine, ai sensi del comma 2-*quater*, l’eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli.