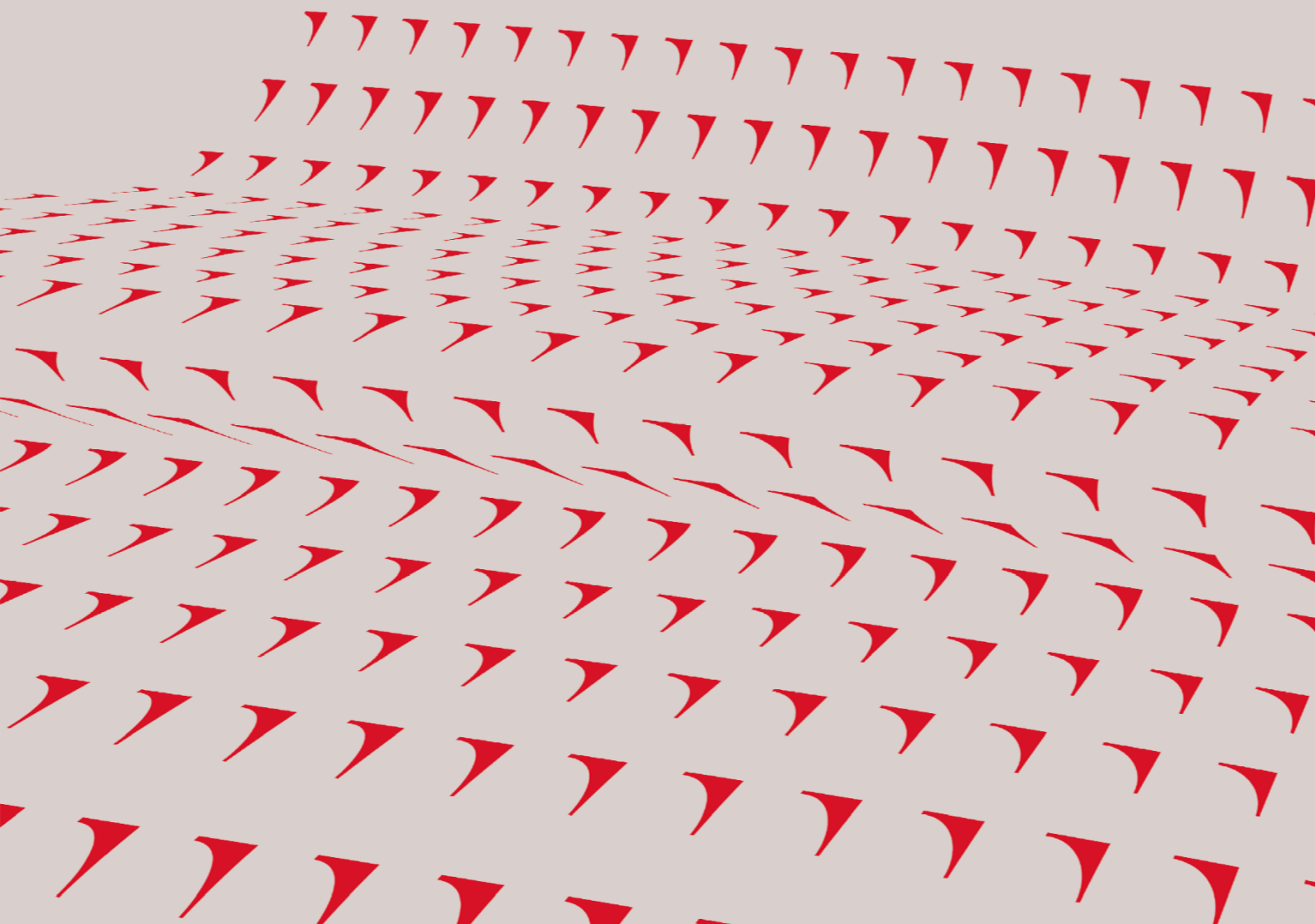




Modello di Organizzazione, Gestione
e Controllo ex Decreto Legislativo
8 giugno 2001 n. 231

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 novembre 2025



Indice Parte Generale

Definizioni	3
1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	5
1.1 Tipologia di reati contemplati	5
1.2 Sanzioni applicabili	6
1.3 Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	7
1.4 Reati commessi all'estero	8
1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria	9
2. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
2.1 Profilo aziendale	11
2.2 Assetto societario e organizzativo	12
2.3 Finalità del Modello	12
2.4 Destinatari del Modello	12
2.5 Elementi fondamentali del Modello	13
2.6 Codice Etico e Modello	13
2.7 Percorso metodologico di definizione del Modello	14
2.8 Mappatura delle attività a rischio reato	14
2.9 Sistema di controllo interno	15
3. Organismo di Vigilanza	15
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	15
3.2. Modalità di nomina dell'Organismo di Vigilanza e durata in carica	17
3.3. Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca... 17	
3.4. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza e modalità operative di svolgimento delle relative attività	19
3.5. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	22
3.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza	23
3.7. Conservazione della documentazione	24
4. Sistema disciplinare	24
4.1. Violazioni del Modello	25
4.2. Misure nei confronti dei dipendenti	25
4.3. Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure	28
4.4. Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	29
4.5. Misure nei confronti dei Terzi coinvolti nei Processi e nelle Attività Sensibili	29
5. Sistema di <i>whistleblowing</i>	29
6. Diffusione del Modello	30
6.1. Attività informativa	30
6.2. Formazione del personale	31
7. Modifiche, integrazioni e adozione del Modello	31

Definizioni

I termini definiti nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e indicati con l'iniziale in maiuscolo hanno il significato qui di seguito specificato.

“Appaltatori”	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.
“CCNL”	il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
“Consulenti”	i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di CIR sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.
“Decreto”	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.
“Delega”	l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
“Destinatari”	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 e delle 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.
“Fornitori”	i fornitori di beni e servizi (escluse le consulenze) di cui la Società si avvale nell’ambito delle aree o attività a rischio.
“Gruppo”	CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite e tutte le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.
“Modello”	il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato da CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite e rappresentato dal presente documento, dalla Parte Speciale e dagli Allegati, che ne costituiscono parte integrante.
“Organismo di Vigilanza”	l’organismo di vigilanza previsto dall’articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto di CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite.
“Organo Dirigente”	il Consiglio di Amministrazione di CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite.
“Attività Sensibile”	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 Processi aziendali identificati come sensibili e potenzialmente a rischio di commissione di uno o più Reati Presupposto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello.
“Process Owner”	il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nelle Attività Sensibili di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello.

“Procura”	il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
“Reati Presupposto”	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.
“Società” o “CIR”	CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite.
“Società del Gruppo”	tutte le società del Gruppo, come più sopra definito.
“TUF”	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.

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, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario ed 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 esercitino, 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, che potrebbero variare nel corso del tempo sulla base dell'eventuali introduzioni/modifiche normative, rimandando all'*Allegato 1* del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione (Art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* 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 strumenti di pagamento diverso dai contanti (art. 25-*octies*.1 del Decreto)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazione 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);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiedecies* del Decreto);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiedecies* del Decreto);
- Delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies* 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"*.

1.4 Reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, la norma suddetta prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non

proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state ulteriormente aggiornate da Confindustria nel marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono identificate nelle seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;

- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, indicando, laddove opportuno, la previsione di adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerati tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza, e adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Dette Linee Guida precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui Processi e sulle Attività a rischio di reato (sistema di reporting).

Di conseguenza, il presente documento è stato predisposto tenendo in considerazione anche le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria e, più in particolare, quelle fornite nelle Linee Guida di Confindustria, adattandole alle peculiarità della società.

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 giustificano (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.

Nella struttura del presente Modello di CIR S.p.A., si distinguono:

- una Parte Generale, che illustra le funzioni e i principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, oltre ad individuare e disciplinare le sue componenti essenziali (il Sistema dei controlli preventivi, il Sistema disciplinare ed i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento nel tempo);
- una Parte Speciale, a sua volta suddivisa in Sezioni Speciali, ognuna delle quali dedicata ad un processo aziendale identificato sensibile nel contesto aziendale di CIR S.p.A., ossia in cui è teoricamente possibile la commissione degli illeciti, così come emerso a seguito dell’attività di analisi dei rischi ed articolata nei seguenti paragrafi:
 - o elencazione dei reati ascrivibili al processo oggetto della Sezione Speciale e identificati rilevanti per la Società, con indicazione delle specifiche fattispecie di reato presupposto rilevanti;
 - o elencazione dei Processi e delle Attività che la Società ha individuato come sensibili nell’ambito dei reati del D. Lgs. 231/2001;
 - o previsione di principi generali di condotta e comportamento;
 - o previsione di procedure specifiche di prevenzione e controllo riferite alle attività e ai Processi sensibili o a gruppi omogenei di Processi.

2.1 Profilo aziendale

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

CIR S.p.A. opera per lo sviluppo ed il consolidamento delle aziende controllate, in una cornice di governance che le permette di definire strategie e prendere decisioni nell’ottica di una creazione di valore a lungo termine. Nel corso della propria storia, la Società si è distinta sul mercato per la capacità di realizzare nuove iniziative imprenditoriali. Recentemente, la Società ha ridisegnato la propria *strategy* focalizzandosi sui settori della sanità e della componentistica per auto.

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 e dei sistemi aria e raffreddamento; CIR Investimenti S.p.A., dedita alla gestione di investimenti e partecipazioni finanziarie.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 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 e delle 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.

2.5 Elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette “sensibili” (i.e. attività a rischio reato 231), con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati ed indicazione della relativa finalità;
- la previsione di specifici presidi di controllo;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un Codice Etico che espliciti i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento delle attività della Società;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione dedicata della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione dedicata della presente Parte Generale).

2.6 Codice Etico e Modello

La Società, determinata ad improntare lo svolgimento delle proprie attività al rispetto della legalità e dei valori fondanti la propria attività, ha adottato il Codice Etico (di seguito anche il “Codice”), documento ufficiale che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei “destinatari” (Organi apicali, dipendenti e tutti coloro che direttamente o indirettamente instaurano rapporti con l'organizzazione aziendale, stabilmente o anche solo temporaneamente).

Obiettivo del Codice è quello di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Il Codice, per quanto applicabile allo specifico rapporto, sancisce una serie di regole di “deontologia aziendale”, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei soggetti sopracitati.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Codice Etico della Società afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

2.7 Percorso metodologico di definizione del Modello

Il D. Lgs. N. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. A), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto ad una approfondita analisi delle proprie attività.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, con l'ausilio di un consulente esterno, analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, attraverso l'analisi documentale e la raccolta di informazioni mediante interviste con i referenti interni competenti al fine di evidenziare ruoli e linee gerarchiche, risultando provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore di relativa competenza.

Nello specifico, l'individuazione delle Attività a rischio nell'ambito dei Processi della Società si è basata sulla preliminare analisi:

- della struttura organizzativa;
- della storia della società;
- del sistema autorizzativo vigente;
- del sistema di controllo interno;
- delle indicazioni contenute nelle linee guida redatte da Confindustria.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in un documento descrittivo (c.d. *Matrice delle Attività a Rischio-Reato*), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. N. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società.

Detto documento è custodito presso la sede della Società, rendendolo disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato vengono rappresentate per singola famiglia di reato presupposto (secondo la struttura propria degli articoli del D. Lgs. N. 231/2001) le attività rilevanti ai fini del Decreto (c.d. "attività sensibili"), le unità organizzative che, in base alla struttura organizzativa della Società, per responsabilità gestorie e/o per deleghe/procure, potrebbero trovarsi nella condizione o avere gli strumenti per commettere i reati mappati nella specifica attività sensibile identificata e gli esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati in rapporto all'attività sensibile individuata.

2.8 Mappatura delle attività a rischio reato

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 nelle attività della Società che vengono riportate in dettaglio nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato (allegato tecnico al presente Modello) e nelle singole Sezioni della Parte Speciale del Modello. Le Sezioni Speciali contengono altresì i controlli preventivi posti in essere dalla stessa.

Si rimanda alle singole Sezioni della Parte Speciale per il dettaglio delle fattispecie applicabili nell'ambito di ogni famiglia di reato. Inoltre, si precisa che nell'ambito del documento di "Matrice delle Attività a Rischio-Reato" sono elencate tutte le fattispecie di reato attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001, con l'indicazione specifica delle sanzioni applicabili.

2.9 Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative, disposizioni aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il sistema di controllo interno di CIR S.p.A. si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema autorizzativo;
- il sistema di procedure operative;
- i sistemi informativi ed applicativi informatici.

L'attuale sistema di controllo interno di CIR S.p.A., inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- *tracciabilità*: ogni attività è documentata in tutte le sue fasi in modo da consentire agli organi aziendali preposti di svolgere le opportune verifiche e controlli che attestino la trasparenza delle scelte effettuate ed individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. La documentazione predisposta al fine della tracciabilità delle attività è archiviata, anche mediante sistemi telematici, in modo da permettere la consultabilità esclusivamente a soggetti autorizzati.
- *segregazione dei compiti e funzioni*: il sistema di controllo operante in azienda garantisce che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione è resa sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla la stessa. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno sono attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- *documentazione dei controlli*: l'attività di verifica e controllo, svolta in coerenza con le responsabilità assegnate, è sempre documentata.
- *poteri di firma e poteri autorizzativi*: poteri di firma e autorizzativi interni sono assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa; sono previsti obblighi di rendicontazione agli organi competenti.

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 potersi 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 simili;
- 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 6.2 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 alla *Matrice delle Attività a Rischio-Reato* (allegato tecnico al presente Modello) 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 *gap analysis*;
- 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 5 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.

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'Organismo di Vigilanza al maggior numero possibile di informazioni, in aggiunta a quanto previsto nella *Policy per la gestione delle segnalazioni*, 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 e delle Attività Sensibili di cui alla Parte Speciale, 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 *analisi del profilo di rischio* 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. 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 4.4).

4.1. 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 Policy per la gestione delle segnalazioni;
7. compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del soggetto che effettua una Segnalazione ai sensi del paragrafo 3.5 o della Policy per la gestione delle segnalazioni.

4.2. 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.

4.3. 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:

- ammonizione scritta;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- 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 effettui 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.

4.4. 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 4.2 e 4.3. 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.

4.5. Misure nei confronti dei Terzi coinvolti nei Processi e nelle Attività Sensibili

Ogni violazione posta in essere dai Terzi coinvolti nei Processi e nelle 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.

5. Sistema di *whistleblowing*

Anche 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 “Policy per la gestione delle segnalazioni”.

Nel dettaglio, per quanto attiene ai canali di segnalazione, CIR ha istituito un sistema che prevede l'utilizzo di una piattaforma informatica le cui caratteristiche tecniche sono tali da garantire la tutela di segnalante e segnalato ed ha previsto altresì canali alternativi.

Ogni segnalazione rilevante ai fini della compliance con il Decreto, 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.

6. 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 e nelle 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.

6.1. 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 chiare e vincolanti di impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, elaborate in conformità ai principi e alle disposizioni ivi contenute. Tali clausole potranno essere inserite direttamente nel testo contrattuale o in documenti separati, secondo le esigenze organizzative della Società.

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, al Codice Etico e alla Policy per la gestione delle segnalazioni) la diffusione su sito internet di CIR (www.cirgroup.it)

e (con riferimento al Modello nel suo complesso) nella *intranet* aziendale.

6.2. 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").

7. Modifiche, integrazioni e adozione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa all'organo amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;



- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.