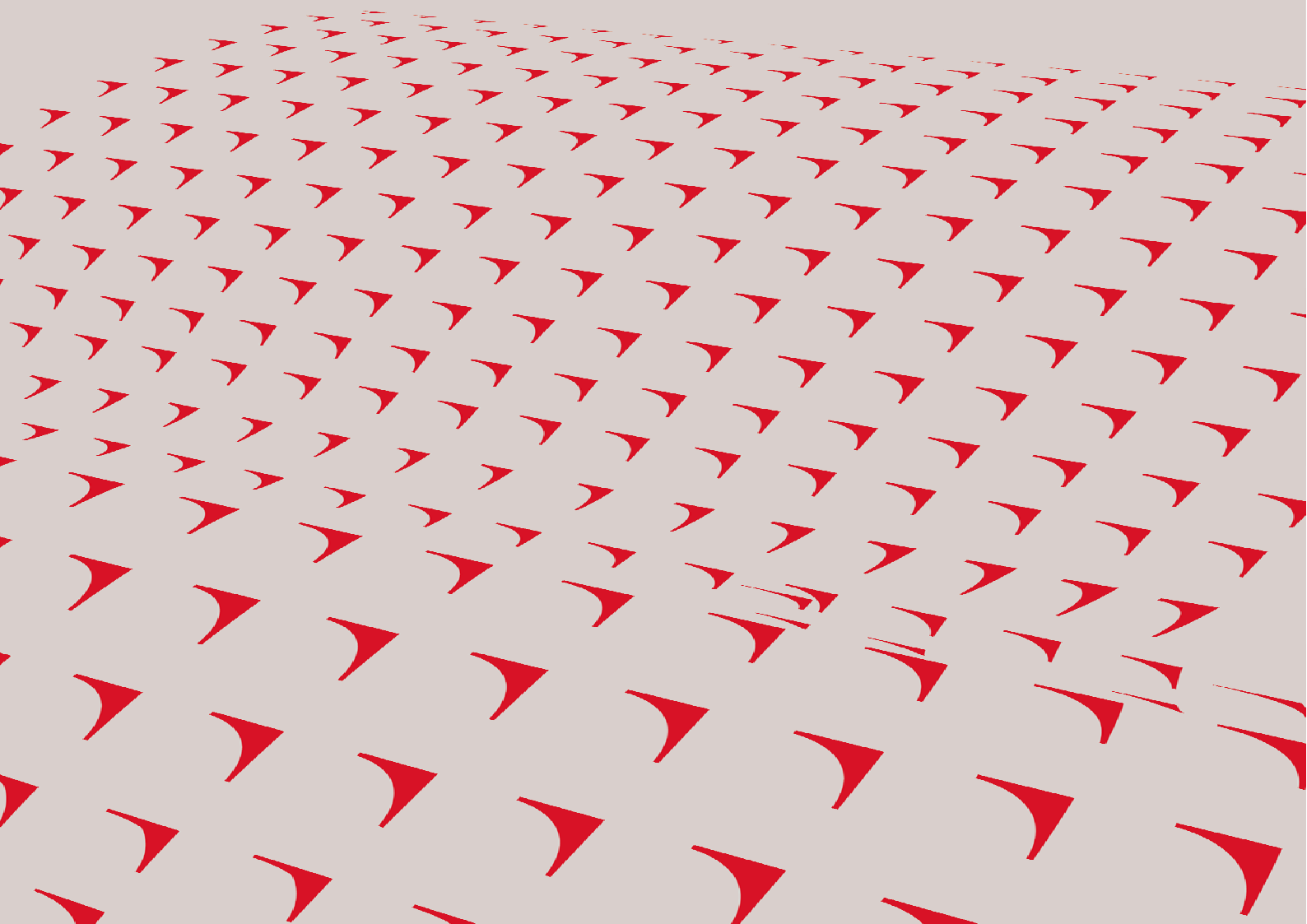




Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ex Decreto Legislativo
8 giugno 2001 n. 231

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 ottobre 2018





Indice

Parte Generale

Definizioni.....	5
Premessa	7
1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	10
1.1 Tipologia di reati contemplati.....	10
1.2 Sanzioni applicabili	12
1.3 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa.....	13
2. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	15
2.1 Assetto societario e organizzativo	15
2.2 Finalità del modello	16
2.3 Destinatari del Modello	16
2.4 Processo di redazione del Modello	17
2.4.1 La scelta della Società	17
2.4.2 Approccio metodologico adottato	18
2.5 Modifiche, integrazioni e adozione del Modello	19
3. Organismo di Vigilanza	20
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	20
3.2. Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica.....	21
3.3. Requisiti di eleggibilità, Cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca.....	22
3.4. Funzioni dell'OdV e modalità operative.....	24
3.5. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	26
3.7. Reporting dell'OdV.....	28
3.8. Conservazione della documentazione	28
4. Codice Etico	29
5. Diffusione del Modello	29
5.1. Attività informativa	29
5.2. Formazione del personale.....	30
6. Sistema disciplinare.....	30
6.1. Violazioni del Modello.....	31
6.2 Misure nei confronti dei dipendenti.....	31
6.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure	34
6.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei componenti dell'OdV	35
6.5 Misure nei confronti dei Terzi coinvolti nei Processi/Attività Sensibili	36

Parte Speciale A: Codice Etico

1.Premessa	3
2.Missione e visione etica.....	3
3.Ambito di applicazione del Codice.....	3
4.Principi e Norme di riferimento.....	4
4.1 Correttezza nella condotta degli affari	4
4.1.1 Rispetto della Legge	4
4.1.2 Onestà e correttezza	4
4.1.3 Imparzialità e pari opportunità	4
4.1.4 Tutela del patrimonio intellettuale	4



4.1.5 Riservatezza delle informazioni	4
4.1.6 Trasparenza e completezza dell'informazione	4
4.1.7 Trasparenza delle registrazioni contabili	4
4.1.8 Concorrenza leale	4
4.1.9 Prevenzione dei conflitti di interesse	5
4.1.10 Anti-corruzione e concussione	5
4.2 Corporate Governance.....	5
4.3 Tutela del capitale umano	6
4.3.1 Centralità della persona.....	6
4.3.2 Valorizzazione delle risorse umane	6
4.4 Rapporti con l'esterno.....	6
4.4.1 Rispetto dei clienti	6
4.4.2 Rispetto dei fornitori	6
4.4.3 Rispetto della collettività.....	7
4.4.4 Interazione con la Pubblica Amministrazione ed Autorità garanti	7
4.5 Tutela dell'ambiente	8
5. Procedure di attuazione.....	8
6. Disposizioni sanzionatorie	8
7. Disposizioni finali.....	9

Parte Speciale B: Reati 231 Rilevanti e Processi Sensibili

Premessa	4
1. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Art. 24 e 25 del Decreto)	5
1.1 Processi Sensibili per i reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	6
2. Reati societari (Art. 25-ter del Decreto)	12
2.1 Processi Sensibili per i reati societari.....	14
3. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies del Decreto).....	20
3.1. I Processi Sensibili per i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	20
4. Reati di criminalità organizzata (Art. 24-ter del Decreto)	25
4.1. I Processi Sensibili per i reati di criminalità organizzata.....	26
5. Reati contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 del Decreto)	29
5.1. I Processi Sensibili per i reati contro l'industria e il commercio.....	31
6. Reati in violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies del Decreto).....	32
6.1. I Processi Sensibili per i reati in violazione del diritto d'autore	34
7. Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto).....	35
7.1. I Processi Sensibili per il reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	36
8. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies del Decreto).....	37
8.1. I Processi Sensibili per il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)	37
9. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 - septies del Decreto).....	39
9.1. I Processi Sensibili per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro	40
10. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del Decreto)	42
10.1. I Processi Sensibili per i delitti informatici	43



11. Reati di Market abuse (Art. 25-sexies del Decreto).....	45
11.1. I Processi Sensibili per i reati di Market abuse.....	46

Parte Speciale C: Processi sensibili: principi di comportamento e controllo

1. Le componenti del sistema di controllo preventivo	4
2. Principi generali di comportamento	9
3. Principi di comportamento e controllo specifici per Processo Sensibile.....	11

Parte Speciale D: Reati di Market Abuse: principi di comportamento e controllo

Premessa	3
1. Processi Sensibili.....	4
2. Principi generali di comportamento	4
3. Principi di comportamento e controllo specifici applicabili ai Processi Sensibili.....	6

Parte Speciale E: Procedura per la segnalazione di comportamenti illegittimi (whistleblowing)

Destinatari della procedura	1
Destinatari delle segnalazioni.....	1
Oggetto delle segnalazioni	1
Modalità di trasmissione.....	1
Tutela riservatezza del dichiarante.....	2
Tutela lavorativa del dichiarante	2
Tutela del segreto.....	2
La procedura di verifica.....	2
Reporting periodico al Consiglio di Amministrazione.....	3
Protezione dei dati e archiviazione dei documenti	4



Definizioni

“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 S.p.A. sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.
“CRSA”	<i>Control & Risk Self Assessment</i> , ossia autovalutazione dei rischi di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti
“Decreto”	il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 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/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, dalle Parti Speciali e dagli Allegati, che ne costituiscono parte integrante.

**“Organismo di Vigilanza
O OdV”**

l’Organismo di controllo previsto dal Decreto.

“Organo Dirigente”

il Consiglio di Amministrazione di CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite.

**“Processo/
Attività Sensibile”**

l’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite, in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nelle Parti Speciali del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.

“Process Owner”

Il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo/Attività Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello.

“Procura”

il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

“Società” o “CIR”

CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite.

“Società del Gruppo”

Tutte le società del Gruppo, come più sopra definito.



Premessa

CIR S.p.A. – Compagnie Industriali Riunite (di seguito anche solo “Società” o “CIR”) è la Società a capo di uno dei principali gruppi industriali italiani attivo principalmente in tre aree di attività:

- Media - stampa nazionale e locale, radio, internet e video, pubblicità
- Componentistica per autoveicoli - sospensioni, filtrazione, aria e raffreddamento
- Sanità - residenze per anziani, riabilitazione, cure oncologiche, diagnostica, gestioni ospedaliere

CIR è quotata alla Borsa di Milano (indice FTSE Italia Mid Cap) ed è controllata da Fratelli De Benedetti S.p.A., *holding* finanziaria anch'essa quotata alla Borsa di Milano.

Il Consiglio di Amministrazione di CIR, in data 28 luglio 2017, ha approvato il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, 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”.

Nel corso del 2016, la Società ha ritenuto opportuno procedere con un completo intervento di revisione e integrazione delle attività di *Risk assessment* condotte precedentemente, al fine di contemplare l'evoluzione normativa e le eventuali modifiche organizzative nel frattempo intervenute, nonché con una contestuale ridefinizione della precedente struttura del Modello, volta a rendere lo stesso maggiormente fruibile per Destinatari e di più efficace attuazione.

Il presente documento si struttura attualmente in una Parte Generale e quattro Parti Speciali.

Nella Parte Generale:

- sono riportati brevemente i contenuti del Decreto;
- è definita la metodologia che ha applicato la Società per la predisposizione e aggiornamento del Modello e della documentazione a supporto;
- è identificato l'Organismo di Vigilanza e ne sono disciplinati poteri, responsabilità e compiti;
- sono descritte le componenti del sistema di controllo preventivo;
- è delineato il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Le Parti Speciali sono sviluppate al fine di prevedere:

- il richiamo integrale del Codice Etico (Parte Speciale A- Codice Etico);
- la rappresentazione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 ritenuti rilevanti per la Società ed i Processi Sensibili a rischio di potenziale commissione degli stessi (Parte Speciale “B – Reati 231 rilevanti e Processi Sensibili”);
- l'elencazione dei Principi generali di comportamento applicabili a tutti i Processi Sensibili, nonché, per ciascun Processo Sensibile, l'indicazione delle componenti portanti del sistema di controllo interno e dei principi specifici di comportamento atti a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto (Parte Speciale “C - Processi Sensibili: principi di comportamento e controllo”);



- la trattazione specifica delle tematiche in tema di *Market abuse* (Parte Speciale “D - Reati di Market abuse: principi di comportamento e controllo”).

Parte integrante del Modello sono considerati gli Allegati di volta in volta richiamati nel testo.



Di seguito viene quindi fornita una sintesi della documentazione di cui si compone il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Documento
Parte Speciale A - Codice Etico
Parte Speciale B - Reati 231 rilevanti e Processi Sensibili
Parte Speciale C - Processi Sensibili: principi di comportamento e controllo
Parte Speciale D - Reati di Market abuse: principi di comportamento e controllo

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

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

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, (di seguito il Decreto) recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

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

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (di seguito "società"), un regime di responsabilità amministrativa che implica anche una precisa responsabilità di natura penale a carico della Società, 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, le società 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 c.d. "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (c.d. "sottoposti").

Un simile 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 dell'ente sorge solo per reati tassativamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (c.d. "Reati Presupposto" o "Reati").

L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto, concernente i reati contro la Pubblica Amministrazione.



Sono intervenute le seguenti estensioni: D.L. 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", in seguito modificato in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" dalla L. 23 luglio 2009, n. 99; D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l'art. 25-ter "Reati Societari", in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262; L. 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"; L. 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"; L. 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale"; L. 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l'art. 25-sexies "Abusi di mercato"; L. 16 marzo 2006, n. 146 che prevede all'art. 10 la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; L. 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro", in seguito modificato in "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita", modificato con Legge del 15 Dicembre 2014, n. 186, in vigore dall'1.01.2015, in "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio"; L. 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati"; L. 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata"; L. 23 luglio 2009, n. 99, già citata, che ha inoltre introdotto l'art. 25-bis.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25-novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"; L. 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria"; D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che ha introdotto l'art. 25-undecies "Reati ambientali"; D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"; L. 6 Novembre 2012, n. 190, che ha inserito all'art. 25, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, il nuovo reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità", nonché all'art. 25-ter, tra i reati societari, il nuovo reato di "corruzione tra privati"; L. n. 186/2014, che ha inserito all'art. 25-octies, tra i reati in materia di riciclaggio, il nuovo reato di "autoriciclaggio"; L. n. 68/2015, che ha inserito ulteriori fattispecie di delitti contro l'ambiente all'art. 25-undecies "Reati ambientali"; L. n. 69/2015, che ha riformulato il reato di "false comunicazioni sociali" inserendolo all'art. 25-ter "Reati Societari", unitamente ai reati di "false comunicazioni sociali delle società quotate" ed ai "fatti di lieve entità"; L. n. 199/2016, che ha inserito all'art. 25-quinquies, tra i delitti contro la personalità individuale, il nuovo reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"; D.Lgs. 38/2017, che ha modificato il reato di "corruzione tra privati" di cui all'art. 2635 c.c., incluso nell'art. 25-ter; L. n. 161/2017, che ha introdotto i delitti di "immigrazione clandestina" nell'art. 25-duodecies; L. n. 167/2017, che ha introdotto l'art. 25-terdecies in relazione ai delitti di razzismo e xenofobia; L. n.179/2017 che modifica l'art. 6 D.Lgs. 231/2001 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Alla data di approvazione del Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);



- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale, ivi incluso il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

1.2 Sanzioni applicabili

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

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

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

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- la Società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare le principali sanzioni interdittive, applicabili ai soli reati di cui agli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-ter (*in relazione al delitto di corruzione tra privati*) 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-undecies, 25-duodecies (*in relazione ai delitti di immigrazione clandestina*) e 25-terdecies del Decreto e ai reati c.d. transnazionali richiamati dall'art. 10 della L.146/2006, concernono:

- 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 illecito dipendente da reato e vi siano fondati motivi e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti 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 della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

1.3 Azioni da parte della Società che il Decreto considera 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 c.d. "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società 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) e la Società provi che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "modello") idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato, ad un organo interno, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'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;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e di evitare che, nella normalità dei casi, il reato 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.

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

Il Decreto prevede che gli enti, per soddisfare le predette esigenze, possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo “sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”. In conformità a tale disposizione CIR, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle linee guida emanate da Confindustria. Occorre tuttavia ricordare che le indicazioni ivi contenute rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può rifarsi ai fini dell'adozione del Modello. Si tratta di suggerimenti cui la società è libera di ispirarsi nell'elaborazione del Modello. Ogni società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all'adozione del Modello.

Pertanto, il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” emanate da Confindustria, recentemente aggiornate a Marzo 2014, possono essere quindi schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;



B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei reati presupposti dal Modello attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo integrato;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) tra i quali in modo particolare: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

C. Obblighi di informazione da parte dell'OdV e verso l'OdV.

2. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello") in linea con le prescrizioni del Decreto.

La Società ritiene che l'adozione di tale Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (Fornitori, Consulenti, ecc.). Tutto ciò 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 contemplati dal Decreto.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha costituito inoltre il proprio Organismo di vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso.

2.1 Assetto societario e organizzativo

CIR è controllata da Fratelli De Benedetti S.p.A., holding finanziaria quotata in Borsa che fa capo ai fratelli Rodolfo, Marco ed Edoardo De Benedetti.



A sua volta, CIR controlla:

- GEDI S.p.A., uno dei principali operatori italiani nel settore dei *media*;
- Sogefi S.p.A. società che opera nel settore della componentistica per autoveicoli in tre principali aree di attività di cui è tra i leader mondiali (sospensioni, filtrazione, aria e raffreddamento);
- Kos S.p.A., uno dei principali operatori italiani nel settore socio-sanitario.

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.

2.2 Finalità del modello

Le finalità del modello sono quelle di:

- prevenire e limitare, nell'ambito dei reati previsti ex D.Lgs. 231/01, i rischi connessi all'attività aziendale mirando ad eliminare la possibilità che si dia luogo ad eventuali condotte illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, come di seguito identificate, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01 e riportate nel modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi.

2.3 Destinatari del Modello

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

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

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



2.4 Processo di redazione del Modello

2.4.1 La scelta della Società

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, CIR ha ritenuto opportuno provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

La Società ha quindi deciso di avviare un progetto di adeguamento rispetto a quanto espresso dal Decreto, al fine di adottare un proprio Modello. Quest'ultimo rappresenta non solo un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ma anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

La Società si è adeguata al D.Lgs. 231/01, svolgendo le attività di analisi dei rischi e predisponendo e adottando il presente Modello, con riferimento ai: reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari, reati di *market abuse*, reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, reati di criminalità organizzata, reati contro l'industria e il commercio, reati in violazione del diritto d'autore, delitti informatici, dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Le seguenti categorie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 sono state ritenute, sulla base delle analisi svolte, di remota probabilità e non sono state identificate aree/attività aziendali a rischio, nonché situazioni e o comportamenti che potrebbero integrare tali fattispecie delittuose nello specifico contesto aziendale di CIR:

- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (ex art. 25-bis del Decreto);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (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);
- delitti ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del decreto)



2.4.2 Approccio metodologico adottato

Il Modello, ispirato alle Linee Guida ai fini del D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 proposte da Confindustria nella versione recentemente aggiornata a Marzo 2014, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. In particolare l'articolazione del progetto è di seguito descritta in sintesi.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili per CIR.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

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

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *Key Officers*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

La Società ha quindi proceduto, mediante interviste con i *Key Officers* e l'analisi documentale:

- all'individuazione dei Processi/Attività Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto ritenuti applicabili per CIR e delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione dei Processi/Attività Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. "*Control & Risk Self Assessment*") di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione;
- l'identificazione delle eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo.



La fase conclusiva del progetto è rappresentata dalla stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui struttura è stata illustrata nella Premessa del presente documento.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività di *Control & Risk Self Assessment*, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, l'organigramma, il sistema di deleghe e procure, i contratti nonché le procedure e istruzioni operative della Società.

In particolare i risultati dell'analisi condotte e descritte in precedenza riconducibili al *Control & Risk Self Assessment*, ivi comprese le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati nell'ambito delle Attività Sensibili, nonché i protocolli specifici individuati dalla Società, sono contenuti o richiamati nella documentazione in cui sono formalizzate le evidenze emerse dal CRSA. Tale documentazione costituisce presupposto del presente Modello.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente la Società e gli *output* prodotti nelle diverse fasi del progetto sono stati archiviati e resi disponibili in uno specifico archivio consultabile dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Comitato Controllo e Rischi e dell'OdV (in seguito "Archivio").

2.5 Modifiche, integrazioni e adozione del Modello

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

In coerenza con quanto indicato dalla Linee Guida di Confindustria, CIR ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione tale Organo Dirigente deputato all'approvazione ed adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza (OdV), di cui al capitolo seguente.

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

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza diverso da quello attualmente previsto.



È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni di *carattere formale* al presente documento e agli allegati dovute ad esempio a:

- cambiamenti dell'assetto organizzativo che determinino una diversa assegnazione di ruoli e responsabilità;
- mutate condizioni dell'operatività aziendale che individuino modifiche ai controlli e alle attività esistenti;
- introduzione o modifica della normativa esistente che determini un aggiornamento dell'elenco dei reati contemplati dal decreto e/o del sistema sanzionatorio applicabile alla tipologia di contratto di lavoro.

Di tutte le citate modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato l'OdV e il Consiglio di Amministrazione.

3. Organismo di Vigilanza

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, l'Organismo deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia ed indipendenza: come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo 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 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 per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria;
- continuità di azione: per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura interna dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto l'OdV 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;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Comitato Controllo e Rischi e con il Consiglio di Amministrazione nel suo insieme.

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 collegiale cui attribuire il ruolo di OdV, composto da due membri esterni e dal Direttore *Internal Auditing* di Gruppo, 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 ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione); inoltre, l'assenza di vincoli oggettivi di "dipendenza" dalla 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'OdV possiede le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti, essendo dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali.

Le attività poste in essere dall'OdV 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'OdV 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'OdV potrà superare la soglia del budget, salvo poi rendicontare e giustificare opportunamente dette spese al Consiglio d'Amministrazione

La modifica della composizione dell'OdV o l'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo Dirigente.

3.2. Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione.



Il perfezionamento della nomina del componente dell'OdV 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'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV 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 tendenzialmente non inferiore a 2 anni.

I componenti dell'OdV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rinominati 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 muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni significative nel capitale della Società non connesse alla (o rinvenienti dalla) concessione di stock options e/o strumenti o incentivazioni similari;
- esercizio di funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza - di imprese sottoposte a fallimento, amministrazione straordinaria, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure equiparate.



- presenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto, ovvero la sottoposizione ad indagine per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- 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 da quelli richiamati nel Decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Il componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, rilascia contestualmente alla Società un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono dette cause di ineleggibilità e incompatibilità. I componenti dell'OdV 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 e allo stesso Organismo l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

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

Se nel corso della durata dell'incarico viene a mancare un componente dell'OdV (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) potrà avvenire soltanto per giusta causa a seguito di accertamento e mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa all'unanimità.

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, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dell'Organismo di Vigilanza in carica e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca.

3.4. Funzioni dell'OdV e modalità operative

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

L'OdV deve inoltre operare:

- *ex-ante* (adoperandosi, ad esempio, per la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- *ex-post* (analizzando cause, circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

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

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio 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 sulla loro efficacia;
- verificare periodicamente le procure e le deleghe interne in vigore
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di risk assessment;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi/Attività Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (in primis la Società di revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi e cooperare 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;
- coordinarsi con i responsabili delle 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 della disciplina dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza stesso, 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 l'attività dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere 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'OdV 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.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'OdV dovrà dotarsi 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.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il Collegio sindacale;

- la società di revisione;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- 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'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell'OdV 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'OdV 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'OdV, inoltre, provvede a dotarsi di un Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli.

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'OdV è destinatario di:

- **segnalazioni relative a violazioni**, presunte o effettive, del Modello (di seguito **Segnalazioni**), nonché segnalazioni di presunte condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001; **informazioni** utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere riservate tutte le informazioni acquisite.

Nello specifico, tutti i Destinatari dovranno tempestivamente ed obbligatoriamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello.

Tali Segnalazioni dovranno essere riconducibili ad un definito evento o area; si precisa che tali Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello vigente, ivi incluse le violazioni del Modello rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro. Si precisa altresì che è facoltà anche del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, laddove tale funzione non sia svolta da un soggetto rientrante tra i Destinatari del Modello, di inviare tali Segnalazioni all'OdV.

Al ricevimento di una Segnalazione riguardante una violazione del Modello rilevante ai fini della sicurezza e salute sul lavoro, sarà onere dell'OdV 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'OdV provvederà ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. L'OdV 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'OdV 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 di cui al Decreto commessi nell'ambito dell'attività della Società;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (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 di cui al Decreto;
- 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 D.Lgs. 231/2001;
- 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: organismodivigilanza@cirgroup.com

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, 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'OdV valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche eventualmente ascoltando l'autore della Segnalazione 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 3.7).

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito dei Processi/Attività Sensibili di cui alle Parti Speciali, i *Process Owner* sono tenuti a



trasmettere all'OdV le “**Informazioni sulle Attività Sensibili**” realizzate. Tali soggetti sono stati qualificati come *Process Owner* sulla base delle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte.

L'identificazione delle “Informazioni sulle Attività Sensibili” avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, anche con il supporto della Funzione *Internal Auditing* di Gruppo, in ragione dell'attività di *Control & Risk Self Assessment* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività.

3.7. Reporting dell'OdV

L'OdV riferisce, in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente all'Organo Dirigente e al Collegio Sindacale.

L'OdV, 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;
- 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'OdV ritenga fondate o che abbia accertato esso stesso;
- redigere, almeno volta l'anno, 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'OdV, 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'OdV 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'OdV 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'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché l'Organo Dirigente, qualora la violazione riguardi i vertici della Società.

3.8. 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'OdV (su supporto informatico e/o cartaceo) e conservati per un periodo di 10 anni.

L'accesso a tale documentazione è consentito ai componenti dell'OdV e all'Organo Dirigente.



4. Codice Etico

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico del Gruppo (di seguito anche “Codice Etico”), e si fondano sui principi di quest’ultimo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D. Lgs. 231/01, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

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

Il Codice Etico che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è riportato nella “Parte speciale A: Codice Etico”.

5. Diffusione del Modello

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

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

5.1. Attività informativa

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

In particolare, successivamente all’approvazione del Modello, 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 (ALL. 1).

Per quanto attiene invece i Terzi, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole di impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, redatte in linea con i fac simile riportati in allegato al Modello (ALL. 2) che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso (ALL. 3).



Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che l'Organo Dirigente riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet di CIR (www.cirgroup.com) e nella intranet aziendale.

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

5.2. Formazione del personale

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

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

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 (D.Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello adottato dalla Società; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

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

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

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

6. Sistema disciplinare

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

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività 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 una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. 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'OdV, 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'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (sul punto si veda anche il successivo paragrafo 6.4).

6.1. Violazioni del Modello

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

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti non conformi alle procedure richiamate dal Modello o dal Codice Etico;
3. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello; comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, 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'OdV 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'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
4. violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV indicati nel precedente paragrafo 3.5;
5. violazione degli obblighi di riservatezza nei confronti di chi effettua segnalazioni ai sensi del paragrafo 3.5;
6. compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione ai sensi del paragrafo 3.5.

6.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare in conformità al CCNL per i lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata.



Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV 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'OdV 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 del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

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 sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione aziendale competente di CIR terrà sempre informato l'OdV.

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, e salvo quanto disposto nel periodo successivo, 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



l'attuale 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 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;
Incorre nel medesimo provvedimento il dipendente che 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 nonché nei casi previsti dall'art. 6 c. 2-bis, lettera d) del decreto in materia di whistleblowing ovvero qualora il dipendente violi le misure di tutela del segnalante nonché effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
4. incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare con diritto al preavviso** il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione disciplinare di cui al punto 3) che precede;
5. incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa senza preavviso** il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di uno dei reati contemplati dal Decreto ovvero che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto.

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

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



sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni, così come specificato nel punto (3) che precede, come pure, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione qualificabile come “grave” ex art. 583, comma 1 cod. pen;

5. incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come “gravissima” ex art. 583, comma 2 cod. pen. all’integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l’autore dell’infrazione.

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

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

6.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

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

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l’OdV 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’OdV 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:

- a. ammonizione scritta;
- b. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- c. licenziamento con preavviso;
- d. licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l’OdV.

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



- 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;
- 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;
- 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**;
- 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.

6.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei componenti dell'OdV

Misure nei confronti degli Amministratori

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 all'Organo Dirigente 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 convocata l'Assemblea degli Azionisti, al fine di adottare le misure più idonee.



Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo 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'OdV, il detto Organo Dirigente 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.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 6.2 e 6.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

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

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

7. Sistema di whistleblowing

CIR, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative ha implementato un sistema di whistleblowing adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017 recanti " disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Pertanto ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 231/ 01 comma 2-bis CIR:

- a. ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'articolo cinque comma primo lettera a e B del decreto legislativo 231/01, 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 ben venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c. vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, e direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- d. tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

In particolare il sistema di whistleblowing adottato da CIR è regolamentato nella "Procedura per la segnalazione di comportamenti illegittimi (whistleblowing) di cui alla parte speciale E.



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

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

Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ricorsiva 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 ricorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.