Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231

Versione	**Data**	**Responsabile**	**Firma**
1.0	01/08/2023	CLAUDIO CERBONE	CERBONE S.p.A. Sede Leg.: Via Adolfo Omodeo, 104 – 80128 (NA) C.F. e P.IVA: 05581171211 PEC: infocerbonealdimmio@pec.it SDI: A4707H7

Sommario

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231 4

2. INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ 10

2.1 La Società: Cerbone SCpA 10
2.2. La "Corporate Governance" 12

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE CONTROLLO E GESTIONE 14

3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello 14
3.2. Composizione del Modello 14
3.3. I principi regolatori del Modello 15
3.4. La metodologia adottata per l'implementazione del Modello 16

4. CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI (SCI) 18

4.1. Principi generali del SCI 18

5. L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO 20

5.1. Premessa metodologica 20
5.2. I Processi sensibili e i Reati presupposto ex D.Lgs. n.231/01 21
5.2.1. I reati contro la Pubblica Amministrazione ex artt.24 e 25 D.Lgs. n.231/2001. 24
5.2.2. I Reati informatici e delitti commessi in violazione della Legge sul diritto d'autore ex art.24 bis e 25 novies D.Lgs. n.231/2001. 28
5.2.3 I reati societari ex art. 25 ter D.Lgs.n.231/01 31
5.2.4. I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro ex art.25 septies D.Lgs. n.231/01 35
5.2.5. I reati di ricettazione, riciclaggio, auto-riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita ex art.25 octies D.Lgs. n.231/01 37
5.2.6. Reati ambientali ex art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01 40
5.2.7. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25-duodecies. Caporalato (art.25 quinquies in relazione all'art.603 bis c.p.) 41
5.2.8. I reati tributari ex art. 25 quinquiesdecies D.Lgs.n.231/01. 42
5.2.9. I reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies). 45
5.2.10. I Reati di criminalità organizzata ex art. 24-ter D.Lgs. n.231/01 – I reati transnazionali Art. 10 L. n.146/2006 47
5.2.11. I delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ex art.25 octies.1 D.Lgs. n.231/01. 51
5.2.12. I delitti contro l'industria e il commercio - art. 25-bis.1 D.Lgs. n.231/01. 53
5.2.13 Gli altri reati 55

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO 58

6.1. Generalità 58
6.2. Nomina e composizione 58
6.3. Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV 58
6.4. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo 59
6.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza 61
6.6. Convocazione 61
6.7. Obbligo di riservatezza 62

6.9. GESTIONE DELLE VERIFICHE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 64
6.10. FLUSSO DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 64
6.11. REPORTING E GESTIONE DEI DOCUMENTI 65

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE 67

7.1 FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE 67
7.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI SUBORDINATI 67
7.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE 69
7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO 69
7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE 69
7.6 MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI 70
7.7 ULTERIORI MISURE 70

8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE 71

8.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE 71
8.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ED ALTRI SOGGETTI TERZI 71

9. WHISTLEBLOWING 72

9.1 PREMESSA 72
9.2 CONTESTO NORMATIVO 72
9.3 DESTINATARI 72
9.4 SCOPO DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING 73
9.5 INVIO DELLE SEGNALAZIONI 73
9.6 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 76
9.7 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER 76
9.8 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER 78

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231

Il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità definita amministrativa, ma assimilabile per alcuni versi alla responsabilità penale, a carico degli enti collettivi (società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni anche prive di personalità giuridica, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nell'interesse o vantaggio dell'Ente medesimo.

Ad oggi, i reati per i quali il decreto risulta applicabile, integralmente descritti in allegato, sono i seguenti:

- art. 24: «*indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*»;
- art. 24-bis: «*delitti informatici e trattamento illecito di dati*»;
- art. 24-ter: «*delitti di criminalità organizzata*»;
- art. 25: «*Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali la concussione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e la corruzione per un atto d'ufficio o per un atto contrario ai doveri d'ufficio, il traffico di influenze illecite, nonché il peculato, il peculato mediante profitto dell'errore altri e abuso d'ufficio, nella peculiare ipotesi in cui il fatto "offende gli interessi finanziari dell'Unione europea" -
- art. 25-bis: «*falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento*»;
- art. 25-bis 1: «*delitti contro l'industria ed il commercio*» in particolare riferibili agli illeciti commessi nelle frodi in commercio;

- art. 25-ter: «*reati societari*»;
- art. 25-quater: «*delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*»;
- art. 25-quater-1: «*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*»;
- art. 25-quinquies: «*delitti contro la personalità individuale*»;
- art. 25-sexies: «*reati di abuso del mercato*»;
- art. 25-septies: «*reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*»;
- art. 25-octies: «*ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*»;
- art. 25-octies.1: «*delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*»;
- art. 25-novies: «*delitti in materia di violazione del diritto d'autore*»;
- art. 25-decies: «*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*»;
- art. 25-undecies: «*reati ambientali*»;
- art. 25-duodecies: «*impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*», teso allo sfruttamento di manodopera in condizioni di illegalità;
- art.25-terdecies: «*Razzismo e xenofobia*»;
- "*Reati transnazionali*": introdotti con la legge 16 Marzo 2006, n. 146, correlano la responsabilità amministrativa dell'ente a reati quali il riciclaggio e l'associazione per delinquere su scala internazionale;
- art. 25 quaterdecies: "*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*";
- Art. 25 quinquiesdecies: "*Reati tributari*", che l'ente per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (artt. 2), il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8), il delitto di

occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10), il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11); con il decreto legislativo 14 luglio 2020, n.75, la responsabilità dell'ente è stata estesa ai reati di cui agli articoli 4 (dichiarazione infedele), 5 (omessa dichiarazione) e 10 quater (indebita compensazione) del. Dlgs 74/200, qualora tali delitti siano commessi "*nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro*";

- Art. 25-sexiesdecies: *"Reati di contrabbando";*
- Art. 25-septiesdecies: "*Delitti contro il patrimonio culturale*";
- Art. 25-duodevicies "*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*".

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n.231/2001, la responsabilità amministrativa della Società presuppone quindi che sia stato commesso (o tentato) uno dei reati sopra elencati, da una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso, e che l'atto sia stato commesso «*nel suo interesse o a suo vantaggio*», a meno che l'autore non abbia «*agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*».

Inoltre, affinché, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, è necessario che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti *soggetti apicali*);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti *para-apicali* o *sottoposti)*.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni irrogabili all'Ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono (art 9):

a) la sanzione pecuniaria;

b) le sanzioni interdittive;

c) la confisca;

d) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è indefettibile e viene applicata con il sistema per quote.

L'importo di una quota è compreso tra un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37; il numero delle quote è compreso tra cento e mille.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della singola quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;

- prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno oppure abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive sono (art 9 comma 2):

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività';

b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti (id est: l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi).

Le sanzioni interdittive hanno una durata variabile da tre mesi a due anni, ma possono anche, in casi eccezionali, essere applicate in via definitiva. Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già cautelarmene applicate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

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; quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Il D.Lgs. n.231/01 prevede, però, l'esclusione della responsabilità della Società nel caso in cui questa abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi, oltre ad altre condizioni.

L'art. 6 del Decreto prevede infatti che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, il decreto legislativo stabilisce che l'ente non risponda amministrativamente se fornisce la prova che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b).

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all’esigenza di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

****

2. Informazioni generali sulla Società

2.1 La Società: Cerbone S.p.A.

Cerbone S.p.A. ("Cerbone" o "Società"), costituita nel 2006, svolge la propria attività nella lavorazione dell'alluminio e delle materie plastiche e nel commercio all'ingrosso di accessori per serramenti in alluminio, profilati, lamiere e materie plastiche.

Divenuta negli anni una realtà economica importante, come peraltro evidenziato dal solido capitale sociale, la Società ha attualmente due sedi operative in Campania (rispettivamente a Cardito e Casoria) e due sedi operative nel Lazio (Supino e Roma), con oltre 40 dipendenti assunti e numerosi agenti.

Il *core business* è rappresentato dalla vendita di prodotti in alluminio, acquistati all'ingrosso o semilavorati, in favore di rivenditori prevalentemente situati nel Lazio e in Campania. I rapporti con i clienti (nella normalità dei casi, rivenditori al dettaglio) sono gestiti prevalentemente da agenti (persone fisiche e/o giuridiche), che promuovono la conclusione di contratti con la Cerbone.

L'oggetto sociale, riportato in Visura, consiste "*nella produzione e nel commercio all ingrosso e al dettaglio dei seguenti prodotti: - pannelli solari, fotovoltaici, inverter e componenti ed accessori per impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili; - elettrodomestici e loro componenti ed accessori; - accessori per serramenti in alluminio anodizzato, verniciato elettrocolore; - vetro; - ferramenta in genere: viti e bulloni autofilettanti/autoperforanti, cappellotti, cappucci, rondelle; - macchine e utensili per la lavorazione dei serramenti e dei profili in genere e parti di ricambio per le stesse; - utensileria manuale, utensili pneumatici, elettroutensili a filo e batteria, compressori; - profilati estrusi di alluminio grezzo, anodizzato, verniciato, elettrocolore; - profilati metallici ferrosi e non ferrosi; - accessori di macchine utensili, parti di ricambio delle stesse, per la lavorazione dei serramenti in ferro o altro materiale ferroso; - lamiere in alluminio, ferro, acciaio e di tutti i materiali ferrosi e non; - stratificati, pannelli per il completamento o la realizzazione dei serramenti; - profilati plastici, pvc, e di ogni altro materiale; - serramenti in ogni materiale, finiti o da completare; - legnami in genere. La società, inoltre, potrà: - noleggiare utensili ed elettroutensili sia a breve che noleggio a lungo termine; - eseguire lavorazioni anche per conto terzi, inerenti i materiali da essa trattati come taglio e curva di profilati e lamiere, con materiale proprio o di terzi; -*

produrre infissi in alluminio, alluminio-legno, pvc ed in ogni altro materiale commercializzato; - estrudere profili in alluminio o in qualsiasi altro materiale commercializzato; - effettuare la verniciatura di profili in ferro, alluminio, acciaio ed in ogni altro materiale oggetto di commercializzazione, mediante tutti i processi disponibili quali elettrolitico, ossidazione, verniciatura polvere e quant'altro; - assumere mandati di rappresentanza con o senza deposito per tutti i prodotti trattati; - istituire un centro elaborazione dati, anche per conto terzi. Potrà, altresì, svolgere attività di compravendita di immobili, effettuare locazione degli stessi (con eccezione del leasing attivo), effettuare costruzioni di opere pubbliche e private, eseguire opere ed impianti di infrastrutture primarie e secondarie. La società, per la realizzazione dell'oggetto sociale, potrà - per i beni prodotti da imprese terze – assumere concessioni e/o rappresentanze, con o senza deposito, senza limitazioni alcune, nonché potrà compiere tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, industriali, commerciali e finanziarie che saranno ritenute opportune per il raggiungimento dell'oggetto sociale, fra l'altro potrà assumere interessenze, quote, azioni e partecipazioni di altre società, ditte, aziende ed industrie aventi scopo analogo od affine, o comunque che possano giovare al raggiungimento dell'oggetto sociale. La società potrà avvalersi di tutte le provvidenze nazionali o regionali e della comunità europea per la realizzazione dell'oggetto sociale, ricorrendo a prestiti a breve, medio o lungo termine, e concedendo per lo scopo, ove richieste, garanzie ipotecarie su beni della società e compiere, inoltre, qualunque operazione nell'ambito di quanto previsto dalle leggi n.488/1992 e n.341/1995".

L'attività sociale della Cerbone è diretta sostanzialmente a rivenditori privati, escludendo pertanto rapporti continuativi e/o significativi con la P.A.

Volgendo lo sguardo alla sua struttura organizzativa, la Società ha un Amministratore Unico, dotato di ampie deleghe e procure.

La Cerbone ha nominato un collegio sindacale plurisoggettivo, attualmente triadico. Tutti i componenti sono iscritti nell'albo dei revisori legali.

Per la formazione del bilancio e gli adempimenti fiscali, l'ente si avvale invece di un commercialista esterno.

2.2. La "Corporate Governance"

La struttura della "*corporate governance"* esprime come è noto le regole ed i processi con cui vengono assunte le decisioni dell'ente, le modalità con cui vengono decisi gli obiettivi aziendali, nonché i mezzi per il raggiungimento e la misurazione dei risultati raggiunti.

Di seguito vengono sinteticamente descritte le funzioni degli organi sociali citati:

- Assemblea dei Soci: l'Assemblea dei Soci rappresenta la collettività dei soci ed è un organo chiamato a deliberare sulle materie di esclusiva competenza, esprimendo altresì un indirizzo su ogni questione, tematica, programma proposto dall'organo amministrativo.

- Amministratore Unico: detiene i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di rappresentanza della Società, salvo quelli riservati, per legge o per disposizione dello statuto, alla competenza di altri organi.

La Cerbone ha nominato un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti. Coerentemente con quanto previsto dal Codice Civile, il collegio sindacale ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei princìpi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

2.3. La Gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2, lett.c, del Decreto attribuisce al Modello il compito *"individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*".

La corretta gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti, per quanto possibile, distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Nel rispetto degli standard di controllo elaborati da Confindustria, la gestione delle risorse finanziarie della Società è disciplinata dalle procedure aziendali e da uno specifico

protocollo, in modo tale da garantire la tracciabilità di ogni operazione, la loro congruità, nonché la segregazione delle funzioni coinvolte nei processi pertinenti.

****

3. Il Modello di Organizzazione Controllo e Gestione

3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende principalmente perseguire le finalità di seguito indicate:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti puniti con sanzioni penali (per le persone fisiche) ed amministrative (per la società);
- rimarcare come tali forme di comportamento illecito siano condannate dalla Cerbone, in quanto le stesse sono comunque contrarie alla legge ed ai principi etici ai quali essa si ispira;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Destinatari del Modello e dei principi in esso contenuti sono i membri dell'organo amministrativo, del Collegio sindacale, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, i fornitori, i partner e, più in generale, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse della Società (di seguito "Stakeolders" o "Destinatari").

3.2. Composizione del Modello

Il Modello 231 adottato è strutturato in modo da integrare il Sistema di Gestione Integrato: esso richiama tutte le procedure interne e le istruzioni operative già vigenti che diventano, in tal modo, una parte costitutiva del modello stesso, la cui violazione determina l'applicazione di specifiche sanzioni, come di seguito precisato.

Sul piano formale, il modello di organizzazione, gestione e controllo della Cerbone (d'ora in poi anche MOG) risulta complessivamente costituito, alla data di adozione, dalla seguente documentazione:

- Codice Etico, documento che illustra i valori-guida della Società;

- MOG parte generale, documento che descrive i principi regolatori, i principi generali di comportamento e gli aspetti generali richiesti dal decreto;
- MOG parte speciale, suddivisa in sezioni, nel quale sono individuati i processi sensibili di rilevanza 231 ed i sistemi di controllo adottati, tra cui i protocolli di prevenzione introdotti all'esito della valutazione dei rischi di commissione dei singoli reati;
- documentazione operativa interna, procedure in essa indicate, le istruzioni operative, DVR, Manuale del Sistema di Gestione Integrato;
- sistema sanzionatorio conseguente al mancato rispetto dell' impianto normativo della società e del modello in generale;
- processi di formazione e informazione delle regole aziendali;
- flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, peculiarmente indicati nei Protocolli 231;
- procedura *Whistleblowing*.

3.3. I principi regolatori del Modello

Nella definizione, costruzione ed applicazione del modello sono stati osservati i seguenti principi regolatori:

- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, coerente con le mansioni attribuite;
- tendenziale separazione fra le funzioni svolte, affinché l'autorizzazione ad effettuare un'operazione venga sempre assunta (laddove possibile) da un soggetto diverso da chi la dovrà contabilizzare, eseguire operativamente o sottoporre a controllo;
- la formalizzazione di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali;
- la c.d. "tracciabilità", volta a garantire che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile e documentata, con esplicita indicazione della sua *ratio* ispiratrice.

Ulteriori punti cardine del Modello sono poi rappresentati:

- dall'attività di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- dalla mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;

- dalla definizione di flussi informativi a carico delle funzioni aziendali verso l'Organismo di vigilanza;
- dall'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- dall'indicazione di specifici principi generali di comportamento a cui i destinatari delle parti speciali richiamate devono comunque attenersi (indicazione *ex ante*);
- dalla verifica dei comportamenti aziendali, mediante *audit* periodici mirati alla verifica del funzionamento del Modello (verifica *ex post*);
- dall'aggiornamento progressivo del Modello sulla base delle esigenze emerse dai fatti aziendali più rilevanti, dalle trasformazioni organizzative, dall'esito delle attività di controllo, dalle modifiche normative, ecc. (adeguamento costante);

3.4. La metodologia adottata per l'implementazione del Modello

La predisposizione del modello, conformemente a quanto suggerito dalle Linee Guida Confindustria aggiornate al 2021 e dal D.Lgs. n.231/01 è stata svolta all'esito delle seguenti attività preliminari:

- Identificazione dei processi e delle relative interazioni attraverso la mappatura dei processi;
- Risk Assessment e Gap Analysis;
- Individuazione dei sistemi di controllo e definizione dei protocolli a presidio dei processi sensibili;
- Determinazione del sistema disciplinare;
- Disciplina dell'Organismo di Vigilanza deputato al controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

Attraverso l'analisi della documentazione acquisita e la successiva esecuzione di interviste con i responsabili dei processi sulle modalità di gestione operativa degli stessi, sono state dunque esaminate le regole organizzative già adottate ed attuate dall'ente, evidenziando al contempo le attività maggiormente esposte al rischio di illecito.

Sulla base dei risultati in tal modo ottenuti è stato successivamente eseguito il confronto tra le procedure esistenti, il livello dei controlli già presenti e le attività a rischio evidenziate.

Sulla base dei profili di rischio in tal modo evidenziati e condivisi, si è provveduto pertanto ad individuare protocolli suscettibili di determinare un rafforzamento del sistema

di prevenzione e di controllo coerente con le più ampie esigenze organizzative ed operative dell'ente.

****

4. Caratteristiche e struttura del sistema dei controlli interni (SCI)

4.1. Principi generali del SCI

Il Sistema di Controllo Interno della Società è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure, delle istruzioni operative e della struttura organizzativa ed è volto a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Gli elementi costitutivi del Sistema di Controllo Interno sono:

- il Codice Etico;
- il Modello e i relativi protocolli;
- il sistema di Deleghe e Procure;
- la Struttura Organizzativa ed il controllo gerarchico;
- la Documentazione organizzativa, ovvero gli Organigrammi, le Procedure interne, le Certificazioni volontarie, Documento di valutazione del rischio SSL (DVR), i Manuali e le Istruzioni operative.

Nella tabella seguente si indicano le diverse componenti del SCI, come integrato dal Modello, con specifica indicazione delle relative correlazioni con i reati-presupposto in tal modo presidiati.

		Reati contro la PA	**Delitti informatici Violazione diritto d' autore**	**Criminalità Organizzata Reati Transnazionali**	**Reati Societari**	**Reati in materia SSL**	**Reati ambientali**	**Reati di riciclaggio**	**Impiego di lavoratori irregolari**	**Reati tributari**	**Reati relativi a strumenti pagamento elettronici**	**Reati di contrabbando**	**Reati contro industria e commercio**
Struttura generale	**Codice Etico**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
	Procure e deleghe	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
	Controllo gerarchico	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
	DVR					**X**							

	Procedure ed istruzioni operative	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
	Flussi da e verso ODV	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
	Protocollo HSE					**X**	**X**						
	Protocollo Brand Management	**X**		**X**	**X**			**X**		**X**	**X**		
	Protocollo Risorse umane	**X**		**X**		**X**			**X**				
	Protocollo Approvvigionamenti beni e servizi/ servizi immateriali	**X**	**X**	**X**	**X**			**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
	Protocollo Commerciale		**X**	**X**	**X**			**X**		**X**	**X**	**X**	**X**
	Protocollo Rapporti PA	**X**		**X**	**X**			**X**		**X**			
	Protocollo Gestione Contabilità e bilancio	**X**	**X**	**X**	**X**			**X**	**X**	**X**	**X**		**X**

5. L’esposizione al rischio

5.1. Premessa metodologica

I processi definiti all’interno della Cerbone per un’efficace ed efficiente erogazione del servizio rivelano un’esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001 comunemente definita come:

- ***esposizione diretta***, se l’esecuzione delle attività all’interno del processo è di per sé stessa esposta al rischio di commissione di illecito. Ad esempio, la richiesta di una concessione edilizia espone direttamente il personale incaricato al rischio di commissione di reati di corruzione; la redazione del bilancio espone direttamente il soggetto preposto al rischio di false informazioni sociali.

- ***esposizione indiretta***, se il processo di per sé stesso non è esposto a rischio di illecito, ma può di fatto concorrere ad integrare una delle ipotesi illecite di cui al decreto, ad occultarne l’avvenuta realizzazione o ad ostacolare l’attività di controllo, nell’ipotesi in cui venga strumentalizzato ad altri fini dagli organi aziendali competenti. Ad esempio:

    - l’assunzione di dipendenti legati a figure della Pubblica Amministrazione può costituire la “dazione” attraverso la quale si perfeziona il reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio;

    - la conclusione di contratti di consulenza può costituire la modalità attraverso la quale costituire fondi occulti da utilizzare per scopi di natura illecita;

    - la conclusione di contratti di subappalto o di approvvigionamento di beni o di servizi può a sua volta costituire il mezzo per la costituzione di fondi occulti o per la realizzazione di accordi illeciti con soggetti dediti ad attività criminose;

    - le sponsorizzazioni e le altre forme di donazione possono a loro volta conferire giustificazione formale ad un flusso di denaro in uscita finalizzato alla commissione di un reato;

- la conclusione di transazioni/conciliazioni simulate, in modo assoluto o relativo, può costituire un modo per la costituzione di riserve occulte liquide ovvero per ottenere indebiti vantaggi fiscali;

- ***mancata esposizione***, se l'attività o il processo non presentano una significativa esposizione al rischio di commettere determinate categorie di reati e non appaiono neppure suscettibili di essere strumentalizzati a fini delittuosi dagli organi sociali competenti.

5.2. I Processi sensibili e i Reati presupposto ex D.Lgs. n.231/01

Alla luce dell'analisi di rischio svolta ai fini della predisposizione del presente Modello, sono stati considerati maggiormente rilevanti per la Società i seguenti reati, in ragione della oggettiva possibilità di commissione dei medesimi nelle macro-aree di riferimento, nello svolgimento dei processi e delle attività sensibili pertinenti ai primi.

Reati Presupposto D.Lgs. n.231/2001	**Macro-aree**	**Processi e attività sensibili**
Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)	Corporate Governance	• Identificazione ed attribuzione di poteri e deleghe • Brand Management
	Gestione Risorse finanziarie	• Tax & Finance • Contabilità e bilancio • Tesoreria • Operazioni con società collegate • Gestione contenzioso
	Risorse umane	• Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale • Definizione del sistema premiante
	Approvvigionamenti e Procurement	• Gestione acquisti e fornitori • Gestione incarichi professionali e consulenze
	Commerciale	• Contratti con pubblica amministrazione

Delitti informatici (art. 24-bis)	IT	• Commissione di delitti su programmi, dati e sistemi informatici nell'interesse dell'ente
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (25-novies)	IT	• Utilizzo di programmi/ software senza licenza
Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) Reati transnazionali Art. 3 - L. 146/2006	Gestione Risorse finanziarie	• Operazioni con parti correlate • Tesoreria e Contabilità
	Corporate Governance	• Brand Management • Attribuzione di procure e deleghe
	Processi di business	• Commerciale • Attività operativa
	Risorse umane	• Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale
	Approvvigionamenti e Procurement	• Gestione acquisti e fornitori
Reati societari (art. 25-ter)	Corporate Governance	• Brand Management
	Gestione Risorse finanziarie	• Accounting • Bilancio • Tesoreria • Operazioni con società collegate • Gestione contenzioso
	Processi di business	• Commerciale
	Approvvigionamenti e Procurement	• Gestione acquisti e fornitori
	Risorse umane	• Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale
Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1)	Processi di business	• Commerciale • Attività operativa
	Approvvigionamenti e Procurement	• Gestione acquisti e fornitori
Reati in materia di SSL (art. 25-septies)	Processi di business (attività operativa)	• Gestione Compliance HSE
Reati ambientali (art. 25-undecies)	Processi di business (attività operativa)	• Gestione Rifiuti

Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)	Gestione Risorse finanziarie	• Tax & Finance • Tesoreria • Accounting • Operazioni con parti correlate
	Approvvigionamenti e Procurement	•Gestione acquisti e fornitori
	Processi di business	• Commerciale • Attività operativa
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies. Legge 6 novembre 2012, n. 190)	Risorse umane	• Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale
Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies)	Processi di business	• Commerciale
	Gestione Risorse finanziarie	• Tax & Finance • Accounting • Bilancio • Tesoreria • Operazioni con parti correlate • Gestione contenzioso
	Approvvigionamenti e Procurement	• Gestione acquisti e fornitori • Gestione incarichi professionali e consulenze
Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies)	Approvvigionamenti	• Gestione acquisti e fornitori
	Processi di business	• Commerciale • Attività operativa
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)	Approvvigionamenti	• Gestione acquisti e fornitori • Gestione incarichi professionali e consulenze
	Gestione Risorse finanziarie	• Tesoreria e Contabilità • Operazioni con parti correlate

I risultati dell'attività di mappatura hanno pertanto consentito di:

- identificare le unità organizzative della Società che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato;
- delineare le principali modalità di realizzazione di simili eventuali comportamenti illeciti.

Di seguito si elencano i reati presupposto ex D.Lgs. n.231/01 che hanno assunto diretta rilevanza per la Società; rinviando al contempo all'indice allegato - che costituisce parte integrante del MOG – per la più precisa rappresentazione delle fattispecie penali di riferimento.

5.2.1. I reati contro la Pubblica Amministrazione ex artt.24 e 25 D.Lgs. n.231/2001.

L'esposizione al rischio

L'attività concretamente svolta dalla Società comporta rapporti del tutto sporadici con enti pubblici (la partecipazione a gare pubbliche, anche se possibile, è ad oggi particolarmente rara) motivo per cui il rischio di reati contro la p.a. risulta oggettivamente ridotto, seppur esistente.

Al contempo, le ipotesi di reato previste dall'art.25 D.Lgs. n.231/01 potrebbero trarre spunti criminogeni dagli occasionali rapporti con la Pubblica Amministrazione, ad esempio in relazione alla gestione dei provvedimenti autorizzativi/concessori, in occasione delle visite ispettive, ovvero nei rapporti con l'Amministrazione finanziaria; pertanto, alcuni dei processi sensibili necessitano di presidio in quanto, benché non assumano rilevanza diretta, potrebbero costituire la via attraverso la quale l'ente potrebbe distrarre risorse finanziarie da destinare agli illeciti in esame (ad es. assunzione di un candidato o scelta di un fornitore come prezzo da pagare per una corruzione).

Per tale motivo, oltre a quanto evidenziato di seguito, è stato adottato uno specifico protocollo 231 in materia di rapporti con la p.a. ed il predetto rischio reato è stato poi tenuto in adeguata considerazione per tutti i protocolli implementati dalla società, secondo la richiamata logica della esposizione indiretta.

Principi generali di comportamento

Si prevede innanzitutto l'espresso divieto, a carico dei Destinatari del presente Modello, di porre in essere comportamenti:

- tali direttamente da integrare le fattispecie di reato di cui al presente paragrafo;
- non conformi ai principi ed alle prescrizioni contenute nel presente Modello, del Codice Etico, delle Norme comportamentali, delle procedure aziendali;
- comunque destinati a favorire una situazione di conflitto di interessi con soggetti operanti per conto della Pubblica Amministrazione.

A tale scopo, è fatto poi divieto in particolare di:

a) compiere azioni o tenere comportamenti che possano essere in qualche modo interpretati come proposte corruttive, atteggiamenti di favore, condotte collusive o comunque come realizzazioni o evocazioni, dirette o indirette, di vantaggi o di utilità per l'agente, per il soggetto che assume la qualifica pubblicistica o per terzi;

b) distribuire omaggi e regali rilevanti a Pubblici ufficiali o ad Incaricati di pubblico servizio, ovvero a coloro che con gli stessi hanno rapporti privilegiati o millantano di averne;

c) esercitare indebite pressioni o sollecitazioni su pubblici ufficiali o soggetti terzi in vista del compimento di attività inerenti all'ufficio;

d) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali, ed esteri al fine di conseguire autorizzazioni, licenze e provvedimenti amministrativi di qualsivoglia natura;

f) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o esteri al fine di conseguire finanziamenti, contributi o erogazioni di varia natura, sconti fiscali;

g) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;

h) effettuare o promettere, in favore dei clienti, prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel rapporto contrattuale con essi costituito;

i) riconoscere, in favore dei Fornitori, Appaltatori, Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori, compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere;

l) concludere contratti di consulenza con soggetti che svolgono o hanno svolto un ruolo all'interno della Pubblica Amministrazione, ovvero con persone a questi legati da rapporti familiari, affettivi, amicali o di interesse, minando l'imparzialità e il buon andamento della Pubblica Amministrazione stessa;

m) assumere soggetti indicati da clienti pubblici e privati della Cerbone o delle società collegate;

n) accedere fraudolentemente ai sistemi informatici della Pubblica Amministrazione per ottenere o modificare dati o informazioni nell'interesse o a vantaggio della Società;

o) prospettare od offrire alle pubbliche amministrazioni lo svolgimento di prestazioni che la Società non sia in grado di svolgere adeguatamente;

p) richiedere alle pubbliche amministrazioni il pagamento di prestazioni di cui non sia stata preventivamente verificata la corretta e regolare esecuzione;

q) violare le prescrizioni contenuti nei protocolli 231, con particolare riguardo al Protocollo Rapporti PA, al Protocollo Brand Management, al Protocollo Commerciale, al Protocollo Approvvigionamenti beni e servizi / servizi immateriali, al Protocollo Risorse Umane, al Protocollo Gestione Contabilità e bilancio.

Ai fini dell'attuazione dei divieti suddetti, dovranno rispettarsi le regole di seguito indicate:

- i rapporti con funzionari della Pubblica Amministrazione devono essere dunque gestiti esclusivamente da persone opportunamente identificate e dotate di idonei poteri e deleghe;

• tutti coloro che materialmente intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società devono godere di un'espressa autorizzazione in tal senso da parte della Società stessa;

• tutti i dipendenti della Cerbone dovranno attenersi scrupolosamente e rispettare eventuali limiti previsti nelle deleghe organizzative o procure conferite dalla Società;

• i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono avvenire nell'assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti, dei principi di lealtà e correttezza, nonché dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, in qualunque fase di gestione del rapporto;

• gli incarichi conferiti ai Collaboratori, Agenti, Consulenti esterni, Fornitori devono essere redatti per iscritto, con indicazione del compenso pattuito, del dettaglio della prestazione e dei tempi di esecuzione;

• le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o esteri per il rilascio/rinnovo di autorizzazioni/licenze di qualsivoglia natura, ovvero conseguimento di finanziamenti, contributi e/o erogazioni o sconti fiscali di varia natura devono contenere elementi assolutamente veritieri e devono essere autorizzate da soggetti dotati di idonei poteri; inoltre, in caso di ottenuto conferimento/ottenimento degli stessi, deve essere mantenuto apposito rendiconto circa l'utilizzo del finanziamento/contributo;

• nessun tipo di pagamento può esser effettuato se non risulta adeguatamente documentato ed autorizzato;

• tutti i dipendenti e i Collaboratori sono tenuti a rispettare le procedure, direttive e policy aziendali applicabili alle attività svolte in particolare nell'ambito dei Processi Sensibili;

• la scelta dei Fornitori, Appaltatori, Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori deve avvenire sulla base di criteri di serietà e di competenza del professionista/collaboratore sulla base di un processo decisionale che garantisca il più possibile la segregazione dei compiti e delle responsabilità nella gestione del relativo rapporto;

- i Fornitori, Appaltatori, Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori dovranno prendere visione del Codice Etico ed impegnarsi a rispettarne le previsioni, secondo quanto stabilito in specifiche clausole, inserite nel/aggiunte al contratto stipulato tra gli stessi e la Società, che prevedono, in ipotesi di violazione di tali previsioni, la risoluzione del suddetto contratto.

- i contratti con i Fornitori e gli Appaltatori, nonché gli incarichi con gli Agenti, Consulenti e/o Collaboratori devono essere definiti per iscritto, con evidenziazione di tutte le condizioni ad essi sottese (con particolare riferimento alle condizioni economiche concordate), nonché della dichiarazione di impegno a rispettare il Modello e il Codice Etico e delle conseguenze nel caso di violazione;

- i contratti con i Fornitori e gli Appaltatori, nonché gli incarichi con gli Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori devono essere approvati dai soggetti della Società muniti degli appositi poteri di firma;

- le proposte formulate per conto della Cerbone devono essere preventivamente oggetto di adeguata verifica tecnica.

Al fine di contemperare adeguatamente la precisione e la chiarezza delle numerose disposizioni che presiedono alla prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione con le più varie situazioni che gli organi aziendali possono essere chiamate ad affrontare ed a gestire in buona fede, nell'interesse dell'ente e dei suoi aventi causa, è sempre possibile comunicare all'Organismo di Vigilanza il comportamento che si ritiene, o che si è ritenuto, di adottare in concreto nella convinzione che il medesimo risulti pienamente coerente con le regole indicate nel Modello.

5.2.2. I Reati informatici e delitti commessi in violazione della Legge sul diritto d'autore ex art.24 bis e 25 novies D.Lgs. n.231/2001.

L'esposizione al rischio

Con riferimento ai reati in esame, va specificato come il *core business* della Società non contemperi un rischio significativo in materia di reati informatici o in materia di diritto d'autore; nondimeno, è comunque emersa la potenziale commissione di delitti su

programmi, dati e sistemi informatici nell'interesse dell'ente, così come il possibile utilizzo di programmi/software senza licenza

Per tale motivo, la Società ha deciso di formalizzare ulteriori regole per i destinatari del Modello, tanto nei protocolli aziendali quanto nelle regole di comportamento di seguito indicate.

Regole di condotta e Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali:

a) astenersi dal tenere comportamenti, attivi o omissivi, tali direttamente da integrare le fattispecie previste dai suddetti reati di criminalità informatica;

b) astenersi dal tenere comportamenti, attivi o omissivi, destinati a favorire la commissione di reati di criminalità informatica ad opera di terzi;

c) rispettare le regole di condotta generale, i principi di controllo e le prescrizioni specifiche formulate nel presente Modello;

d) rispettare le norme, le policy e le procedure aziendali che disciplinano l'accesso e l'utilizzo dei sistemi e degli applicativi informatici della Società e dei clienti, nonché le procedure adottate dalla Società in materia di protezione dei dati personali;

e) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione dei rapporti con i fornitori/clienti;

f) attenersi alle eventuali policy adottate dalla Società a tutela dei diritti di proprietà industriale della Società e per il pieno rispetto di quelli dei terzi;

g) informare tempestivamente gli organi aziendali competenti di ogni problematica suscettibile di incidere sul corretto funzionamento dei sistemi informatici, sul corretto utilizzo dei dati in essi contenuti o sulla tutela dei diritti dei terzi;

h) prevedere l'inserimento sistematico di una "clausola 231" in tutti i contratti con Consulenti, Fornitori, ed altri terzi in base alla quale il soggetto terzo dà atto di aver preso visione dei contenuti del Codice Etico e di impegnarsi a rispettare le prescrizioni in essi esplicitate, a pena di risoluzione del contratto;

i) adeguare costantemente l'organizzazione aziendale ed i servizi offerti alla clientela agli standard di sicurezza informatica richiesti dalle normative di settore e dalle *best practice* di riferimento;

l) collaborare ad ogni eventuale accertamento giudiziario o amministrativo, astenendosi dal divulgare notizie coperte da segreto a terzi;

m) verificare che la società incaricata dell'assistenza informatica garantisca adeguatamente che i programmi utilizzati siano originali e dotati delle licenze necessarie;

Ai Destinatari è vietato:

- utilizzare periferiche di archiviazione di massa (cd, dvd riscrivibili, chiavette usb) se non espressamente autorizzate;

- utilizzare programmi diversi da quelli installati nel pc in dotazione, ovvero installare autonomamente programmi provenienti dall'esterno;

- navigare in Internet in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;

- scaricare software gratuiti e shareware prelevati da siti Internet;

- memorizzare documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, condizioni di salute, opinione e appartenenza sindacale e/o politica, ovvero di natura pedopornografica;

- accedere o navigare su siti di tipo x-rated (siti per adulti), casinò virtuali, webchat, social network;

- scaricare/scambiare materiale coperto da diritto d'autore;

- inviare e ricevere materiale pornografico, osceno, volgare, diffamatorio, oltraggioso, discriminatorio, abusivo, pericoloso;

- aprire allegati di posta elettronica ambigui o di incerta provenienza.

5.2.3 I reati societari ex art. 25 ter D.Lgs.n.231/01.

La tipologia dei reati in oggetto è di particolare rilevanza sia per la frequenza di attività che espongono a rischio la Società che per la molteplicità degli interessi che si vuole proteggere, quali la tutela dell'integrità del patrimonio aziendale, dei diritti e della facoltà dei soci, dei legittimi interessi dei creditori, etc.

Oltre alla corretta gestione societaria, con particolare riferimento alla trasparenza delle relative informazioni ed alla salvaguardia del capitale sociale, i reati in esame chiamano tuttavia in causa anche le possibili interferenze indebita con le decisioni di altri enti costituiti in forma societaria mediante promesse di denaro o altra utilità, come avviene nel caso della c.d. corruzione tra privati allorquando "*gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro od altre utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società*".

L'esposizione al rischio

Alcuni processi aziendali (gestione acquisti, commerciale, contabilità, tesoreria e bilancio, corporate governance) comportano il fisiologico rischio di commissione di reati societari, quali ad esempio false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, impedito controllo, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, illecita influenza sull'assemblea, formazione fittizia del capitale, operazioni in pregiudizio dei creditori, corruzione tra privati.

Tuttavia, i presidi adottati dalla società e sintetizzati nell'elenco di cui al par. 4.1 (protocolli 231, Manuale della Qualità, Codice Etico…), nonché la presenza di un commercialista esterno incarico della predisposizione del bilancio e di un Collegio

sindacale plurisoggettivo, sono fattori certamente utili a contrastare la possibile commissione di reati societari.

Regole di condotta e Principi generali di comportamento

In ogni caso, al fine di prevenire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili individuate, sono tenuti al rispetto di specifici principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali.

Tutti i destinatari devono osservare una condotta improntata a principi di integrità, correttezza e trasparenza nell'attività di formazione del bilancio, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, in modo da fornire ai soci e al pubblico informazioni veritiere e corrette sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società nel rispetto di tutte le norme di legge, regolamentari e dei principi contabili applicativi: pertanto, è vietato indicare o inviare per l'eventuale elaborazione o inserimento in dette comunicazioni, dati falsi, artefatti, incompleti o comunque non rispondenti al vero, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società. È fatto inoltre divieto di porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili ovvero volte a creare "fondi neri" o "contabilità parallele".

I soggetti che intervengono nel procedimento di stima devono inoltre attenersi al rispetto del principio di ragionevolezza ed esporre con chiarezza i parametri di valutazione seguiti, fornendo ogni informazione complementare che sia necessaria a garantire la veridicità del documento.

Il bilancio deve essere sempre completo sotto il profilo dell'informazione societaria e deve contenere tutti gli elementi richiesti dalla legge.

Piena ed assoluta correttezza è poi richiesta in particolare agli amministratori, ed a tutti coloro che sono chiamati a coadiuvarli, nella redazione di tutte le altre comunicazioni imposte o comunque previste dalla legge e dirette ai soci, affinché le stesse contengano informazioni chiare, precise, veritiere e complete;

Per altro verso, i Destinatari devono sempre osservare una condotta tesa a garantire il regolare funzionamento della Società e la corretta interazione tra i suoi organi sociali, assicurando ed agevolando ogni forma di controllo interno o esterno sulla gestione

sociale, nei modi previsti dalla legge, nonché la libera e regolare formazione della volontà.

In tale prospettiva, è quindi specificamente vietato:

a) impedire od ostacolare in qualunque modo lo svolgimento delle attività istituzionali di controllo e di revisione, proprie del Collegio sindacale;

b) determinare o influenzare illecitamente l'assunzione delle delibere assembleari, ponendo a tal fine in essere atti simulati o fraudolenti che si propongano di alterare artificiosamente il normale e corretto procedimento di formazione della volontà assembleare o diffondendo informazioni non veritiere.

Tutti i Destinatari devono poi garantire costantemente il puntuale rispetto di tutte le norme di legge che tutelano l'integrità e l'effettività del capitale sociale, al fine di non creare nocumento alle garanzie dei creditori e, più in generale, ai terzi;

Il Collegio sindacale deve operare in assoluta autonomia, segnalando all'OdV, ogni eventuale ingerenza nella loro attività da parte degli amministratori ed ogni indice di eventuali condotte dolose direttamente imputabili ai medesimi o agli altri organi aziendali tali da pregiudicare la piena trasparenza dell'informazione societaria

All'organo amministrativo è vietato:

- restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fatte salve ovviamente le ipotesi di legittima riduzione del capitale sociale;

- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti, o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;

- effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altre società o scissioni in violazione delle norme di legge, con ciò cagionando un danno ai creditori;

- formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio sociale in caso di trasformazione.

Al fine di prevenire il rischio di interferenze indebite su altri enti, è inoltre vietato a tutti i Destinatari compiere azioni o tenere comportamenti nei confronti di esponenti di società (siano esse clienti, fornitori, consulenti ecc.) che possano essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette o mediante terzi, di privilegi per sé o per altri rilevanti ai fini della commissione del reato di corruzione tra privati.

Ai Destinatari è anche vietato distribuire o ricevere omaggi commerciali, regali o altre utilità (inclusi pasti, viaggi e attività di intrattenimento) che possano costituire violazione di leggi o regolamenti o che siano comunque in contrasto con il Codice Etico. In particolare, non è consentito offrire denaro o utilità di qualsiasi tipo (promesse assunzione, etc.) o compiere atti di cortesia commerciale, salvo che si tratti di utilità di modico valore e sempre che le stesse non possano essere in alcun modo interpretate quale strumento per influenzarli nell'espletamento dei loro doveri o per indurli a violare i loro obblighi d'ufficio o di fedeltà per ricevere favori illegittimi e/o per trarne indebito vantaggio. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche.

Ai Destinatari è vietato riconoscere, in favore dei Fornitori, consulenti e/o collaboratori esterni, partner commerciali, Agenti, Appaltatori compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alla prassi vigente nel settore di attività interessato.

Per quanto concerne la predisposizione delle comunicazioni ai soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società (bilancio d'esercizio, relazioni trimestrali e semestrali), i documenti devono essere redatti sulla base di procedure o istruzioni operative che determinano con chiarezza e completezza i dati e le notizie che ciascuna funzione deve fornire, i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro consegna alle funzioni responsabili. È inoltre necessario che la trasmissione di dati ed informazioni avvenga attraverso un sistema che consenta la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema.

La documentazione e la comunicazione di tutti i dati e le informazioni soggette a controllo da parte di soci, sindaci ed eventualmente della società di revisione contabile

deve avvenire in modo trasparente, senza che siano frapposti ostacoli allo svolgimento delle attività di controllo o di revisione.

I destinatari del Modello devono in ogni caso rispettare le prescrizioni contenuti nei protocolli 231, con particolare riguardo al Protocollo Rapporti PA, al Protocollo Brand Management, al Protocollo Commerciale, al Protocollo Approvvigionamenti beni e servizi / servizi immateriali, al Protocollo Risorse Umane, al Protocollo Gestione Contabilità e bilancio.

5.2.4. I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro ex art.25 septies D.Lgs. n.231/01

Al fine di poter assumere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il modello di organizzazione e di gestione adottato, ed efficacemente attuato, deve dar vita ad un sistema aziendale suscettibile di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

In questo senso, il presente modello organizzativo e gestionale dispone pertanto, in primo luogo, che siano adottati idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra riportate.

Per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, la materiale articolazione delle funzioni aziendali deve assicurare l'esistenza di competenze tecniche e di adeguati poteri di verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Unitamente ad un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello, l'organizzazione aziendale deve quindi garantire il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il tempestivo riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere pertanto adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'esposizione al rischio

La Società si è uniformata alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 ed ha recentemente aggiornato il documento di valutazione rischi con l'ausilio di una consulente esterno.

Con l'implementazione del MOG, è stato al contempo adottato un Protocollo specifico in materia di Ambiente e Sicurezza sul lavoro (HSE).

Premesso che il presente modello (ed il protocollo allegato) non intende sostituirsi alle prerogative e responsabilità di legge disciplinate in capo ai soggetti individuati dal D.Lgs. n.81/08, lo stesso costituisce, invece, al contempo un ulteriore presidio di controllo e di verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza, della struttura del sistema di gestione per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Principi generali di comportamento

Tutti i Dipendenti e Collaboratori della Società, nei rispettivi ambiti e per la propria competenza, sono tenuti a:

- rispettare le norme, gli obblighi e i principi posti dalla normativa vigente e dalle norme/linee guida in materia di salute e sicurezza;

• rispettare i principi generali di condotta e comportamento, i principi di controllo e i principi specifici formulate nel presente Modello;

• promuovere il rispetto delle suddette norme, regole e principi e assicurare gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

• adottare una condotta di massima collaborazione e trasparenza nei rapporti con gli enti pubblici competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia in fase di stesura e comunicazione di eventuali dichiarazioni, sia in occasione di accertamenti/verifiche ispettive;

• promuovere l'informazione e la formazione interna in tema di rischi specifici connessi allo svolgimento delle proprie mansioni e attività, di struttura e regolamento aziendale in materia di salute e sicurezza, procedure e misure di prevenzione e protezione e/o prendere atto dell'informazione fornita e/o partecipare attivamente ai corsi di formazione;

• utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i materiali, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

• segnalare tempestivamente alle funzioni aziendali competenti ed ai soggetti responsabili per la gestione della salute e sicurezza e/o all'OdV eventuali violazioni delle norme definite ed ogni altra situazione di pericolo potenziale o reale da loro a qualsiasi titolo percepita.

5.2.5. I reati di ricettazione, riciclaggio, auto-riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita ex art.25 octies D.Lgs. n.231/01.

L'esposizione al rischio

La responsabilità amministrativa della Società ex D.Lgs. n.231/01 per i reati in oggetto può sorgere non soltanto per attività successive all'eventuale commissione di reati presupposto, in ordine ai quali sono stati conseguentemente già adottate delle specifiche misure di prevenzione, unitamente alle necessarie forme di controllo volte a farne emergere l'eventuale commissione, ma anche con riferimento a rapporti economico-finanziari intercorrenti con soggetti del tutto estranei alla compagine sociale, ed in particolare con i clienti ed i fornitori della Società.

A fronte del rischio nascente da condotte in qualche modo estranee all'operatività aziendale, emerge pertanto in primo luogo l'importanza delle verifiche e dei controlli effettuati in relazione alle singole operazioni sia sotto il profilo finanziario e contabile che in relazione alla congruità dei corrispettivi pattuiti ed all'effettività delle prestazioni "scambiate".

In secondo luogo, le preliminari modalità di "accreditamento" dei fornitori e dei subappaltatori e la tempestiva reazione ad eventuali segnali di allarme che dovessero emergere a qualsiasi titolo costituisce un presidio essenziale in relazione ai reati in questione.

In tal senso, i presidi adottati dalla società e sintetizzati nell'elenco di cui al par. 4.1 (protocolli 231, Manuale della Qualità, Codice Etico…), nonché la presenza di un commercialista esterno incarico della predisposizione del bilancio e di un Collegio sindacale plurisoggettivo, sono fattori certamente utili a contrastare la possibile commissione di tali illeciti.

Regole di condotta e Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, ai Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali, è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti:

• tali da integrare direttamente le fattispecie di reato sopra considerate;

• tali da pregiudicare la piena tracciabilità economico-finanziaria delle operazioni che coinvolgono la Società o che risultano ad esse anche indirettamente connesse;

• non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

In particolare, i Destinatari dovranno:

• ispirarsi a criteri di trasparenza nell'esercizio dell'attività aziendale e nella scelta del partner finanziario e/o commerciale, prestando la massima attenzione alle notizie riguardanti i soggetti terzi con i quali la Società ha rapporti di natura finanziaria o

societaria, che possano anche solo ingenerare il sospetto della commissione di uno dei reati di cui alla presente parte speciale;

• tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, con particolare riferimento alle attività finalizzate alla gestione anagrafica di Fornitori/clienti/Consulenti;

• non intrattenere, in particolare, rapporti commerciali con soggetti (persone fisiche e persone giuridiche) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, soggetti legati o comunque riconducibili all'ambiente della criminalità organizzata, al riciclaggio, al traffico della droga, all'usura;

• conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica, instaurate dalla Cerbone;

• mantenere un comportamento collaborativo con le Autorità di Vigilanza e/o Giudiziarie;

• segnalare ai Responsabili di funzione eventuali violazioni delle norme e eventuali operazioni insolite che potrebbero essere un'indicazione per fenomeni di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

• rispettare le procedure, direttive e policy aziendali, con particolare riguardo al Protocollo Commerciale, al Protocollo Approvvigionamenti beni e servizi / servizi immateriali, al Protocollo Gestione Contabilità e bilancio;

• ricostruire, a fronte di eventuali contestazioni o di fondati dubbi sulla liceità di un'operazione compiuta nell'interesse o anche solo con la partecipazione dell'ente, i flussi finanziari ad essa connessa e gli eventuali proventi che ne sono derivati al fine di poter riferire alle autorità competenti e di consentire in ogni caso la tempestiva assunzione delle opportune determinazioni cautelative, informando tempestivamente l'Organismo di Vigilanza;

• osservare quindi assoluta attenzione in merito all'utilizzo dei proventi correlati ad operazioni economiche o a dichiarazioni tributarie che risultino oggetto di possibile

contestazione o che siano state comunque poste in discussione sotto il profilo della loro liceità e correttezza.

5.2.6. Reati ambientali ex art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01

L'esposizione a rischio

La Società presta particolare attenzione alla sostenibilità ambientale ed alla tutela dell'ambiente. L'attività operativa concretamente svolta comporta infatti la fisiologica gestione dei rifiuti prodotti, con il conseguente necessario rispetto delle prescrizioni normative.

In tal senso, la Società ha ritenuto di adottare un protocollo specifico in materia di Ambiente e Sicurezza sul lavoro (HSE), volto a costituire un valido presidio contro tali reati.

Principi generali di comportamento e regole di condotta

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali ed istruzioni tecniche:

• Rispettare le norme, gli obblighi e i principi posti dalla normativa vigente e dalla procedura interna di gestione degli aspetti ambientali;

• Rispettare i principi generali di condotta e comportamento ed i principi specifici formulati nel presente Modello;

• Promuovere il rispetto delle suddette norme, regole e principi al fine di assicurare gli adempimenti in materia di tutela ambientale;

• Adottare una condotta di massima collaborazione e trasparenza e rispettare le regole di condotta specificate nei rapporti con gli enti pubblici competenti in materia ambientale, sia in fase di stesura e comunicazione di eventuali dichiarazioni, sia in fase di richiesta ed ottenimento di autorizzazioni, sia in occasione di accertamenti e verifiche ispettive;

• Astenersi dall'abbandonare o depositare illegittimamente rifiuti sul suolo e nel suolo;

• Astenersi dall'immettere illegittimamente rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali o sotterranee;

• Astenersi dall'effettuare emissioni nocive nell'aria;

• Procedere tempestivamente ad ogni opportuna verifica laddove vengano contestate o comunque rilevate situazioni potenzialmente lesive dell'ambiente nelle sue varie forme;

• Rispettare il Protocollo HSE;

5.2.7. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25-duodecies. Caporalato (art.25 quinquies in relazione all'art.603 bis c.p.)

Il rilascio del permesso di soggiorno costituisce il presupposto costitutivo della legittimazione dello straniero al lavoro, prima del quale non è quindi possibile stipulare rapporti siffatti, pena la commissione del reato in oggetto.

Il soggetto attivo del reato di cui all'art. 25 duodecies è il datore di lavoro. Tuttavia, la giurisprudenza assimila nel concetto di datore di lavoro qualsiasi soggetto che "*assuma alle proprie dipendenze, a tempo determinato o indeterminato, dietro la corresponsione di un compenso, una o più persone, aventi il compito di svolgere un'attività lavorativa subordinata di qualsiasi natura*".

La pronta verifica della regolarità del soggiorno da parte della funzione aziendale competente costituisce pertanto il dato imprescindibile per la prevenzione del rischio in esame.

L'esposizione al rischio

Le attività nel cui ambito potrebbe essere astrattamente realizzata la fattispecie di reato richiamata dall'articoli 25-duodecies d.lgs. 231/2001 è rappresentata dalla gestione del processo di assunzione e gestione amministrativa del personale dipendente e di collaboratori extracomunitari. Trattasi a dire il vero di un rischio ridotto per quanto attiene la Società, in relazione al quale si è ritenuto comunque opportuno formalizzare alcune regole organizzative o di condotta, soprattutto nell'ambito del Protocollo "Risorse Umane".

Principi generali di condotta

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali

- è vietato porre in essere qualsiasi tipo di operazione economica con soggetti che risultino dediti all'utilizzo o allo sfruttamento del lavoro irregolare;

- è inoltre vietato porre in essere condotte non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello, nel Codice Etico;

- i Destinatari del Modello devono rispettare costantemente il Protocollo Risorse Umane.

5.2.8. I reati tributari ex art. 25 quinquiesdecies D.Lgs.n.231/01.

L'articolo 39 del decreto legge 26 ottobre 2019, n.124, come convertito e modificato dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha esteso la responsabilità degli enti ai reati tributari previsti dal D.lgs. 74/2000, commessi con "frode" e relativi ai documenti contabili o alla dichiarazione fiscale.

In particolare, con l'introduzione dell'art. 25-quinquiesdecies sono stati ricompresi nel catalogo dei reati presupposto il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (artt. 2), il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8), il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10), il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11).

Inoltre, il decreto legislativo, 14 luglio 2020, n. 75 ha previsto la responsabilità degli enti anche per le ipotesi meno gravi previste dagli articoli 4 (dichiarazione infedele), 5 (omessa dichiarazione) e 10 quater (indebita compensazione) del. Dlgs 74/200, qualora tali delitti siano commessi "*nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro*".

L’esposizione al rischio

La possibile inerenza dei reati tributari ai molteplici processi aziendali che caratterizzano ogni società ha comportato, anche per la Cerbone, l’esigenza di implementare i presidi aziendali in essere, adottando in questo senso specifiche regole di condotta nei protocolli 231.

I protocolli e le procedure richiamate (soprattutto il Protocollo Commerciale, il Protocollo Approvvigionamenti beni e servizi / servizi immateriali, il Protocollo Gestione Contabilità e bilancio) costituiscono quindi parte integrante della struttura complessiva del Modello, in quanto volte a garantire la corretta e trasparente gestione delle risorse finanziarie, il controllo sulla registrazione delle fatture e la pertinenza delle operazioni effettuate con l’attività sociale svolta.

La specifica funzione svolta al riguardo dal Collegio Sindacale costituisce inoltre un ulteriore presidio tanto sul piano della prevenzione quanto su quello del successivo controllo.

Regole di condotta e principi generali di comportamento

Oltre ai principi generali già evidenziati nel codice etico e nelle procedure aziendali, ai destinatari del Modello è fatto assoluto divieto:

- di realizzare condotte tali da integrare le fattispecie di reato previste dall’art. 25-quinquiesdecies del Decreto;

- di attuare qualsiasi comportamento che, pur non integrando in concreto alcuna delle ipotesi criminose sopra delineate, possa rendere difficilmente tracciabile l’operazione effettuata;

- di porre in essere attività che siano in contrasto con i principi generali di controllo finalizzati alla prevenzione dei reati tributari;

- di predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta e veritiera della realtà riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;

Inoltre, ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- nell'ambito dei rapporti con i consulenti, i fornitori, i partner commerciali e, in genere, con le controparti contrattuali deve essere garantito il rispetto del principio di correttezza trasparenza e buona fede;

- con riferimento alla affidabilità commerciale/professionale dei fornitori ed all'attendibilità dei dati da essi forniti, devono essere preventivamente richieste tutte le informazioni necessarie anche in vista di ogni opportuno successivo controllo;

- gli incarichi conferiti ad eventuali aziende di servizi e/o persone fisiche che curino gli interessi economico-finanziari della Società devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite;

- è necessario che le funzioni competenti assicurino il controllo dell'avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti;

- la registrazione delle fatture passive avviene previa verifica dell'effettività della prestazione resa e della coerenza con la documentazione contrattuale, controllando la concreta inerenza della prestazione all'attività sociale;

- è necessario rispettare le regole e i principi contenuti nel Codice Civile ed i principi contabili italiani prestando innanzitutto attenzione alle indicazioni dell'Agenzia delle Entrate ed alla giurisprudenza di riferimento, oltre che ad ogni altra fonte normativa vigente in Italia o all'estero;

- è necessario assicurare che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;

- è necessario garantire la completa tracciabilità dell'iter decisionale, autorizzativo e delle attività di controllo svolte;

- qualora siano formulate richieste di variazione dei criteri di rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile, le stesse devono essere formalizzate e motivate e ne deve essere data adeguata e tempestiva informazione alle Funzioni/Organi competenti;

- chi fornisce informazioni alle unità gerarchicamente sovraordinate è tenuto a indicare i documenti o le fonti originarie dalle quali sono stati tratti e/o elaborati i dati trasmessi, al fine di garantire la verificabilità degli stessi.

L'attività di approvvigionamento di beni, lavori e servizi deve poi prevedere in particolare:

- la pianificazione annuale degli acquisti;
- per ogni acquisto, la definizione del fabbisogno e dei requisiti minimi in possesso dei soggetti offerenti;
- la definizione dei criteri per la determinazione dei compensi da corrispondere al fornitore;
- la predisposizione e autorizzazione delle richieste/proposte di acquisto;
- la verifica del possesso da parte del fornitore dei requisiti professionali e reputazionali;
- la definizione dei ruoli, compiti e responsabilità connessi alla gestione dell'anagrafica fornitori (es. ruoli aziendali responsabili di richiedere la creazione/modifica di fornitori in anagrafica, le modalità con le quali tali richieste devono essere inoltrate, le attività di controllo da svolgere a seguito dell'avvenuta modifica dell'anagrafica fornitori);
- l'effettiva permanenza, in capo al soggetto che autorizza l'ordine di acquisto in un determinato momento, di appositi poteri al riguardo;
- la trasparenza nella valutazione delle offerte (tecniche/economiche);
- l'effettiva verifica circa la corretta esecuzione dei lavori o servizi, l'avvenuta consegna dei lavori, del bene o erogazione del servizio rispetto ai requisiti e ai termini definiti negli ordini/contratti.

5.2.9. I reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Il decreto legislativo, 14 luglio 2020, n. 75, ha esteso la responsabilità degli enti ai reati di

contrabbando previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, facendo un generico richiamo ai "reati" ivi previsti. Peraltro, mentre il D.lgs. 8/2016 aveva depenalizzato (anche) gli illeciti doganali puniti sono con la multa o solo con l'ammenda, il nuovo d.lgs 75/2020 ha comportato la reviviscenza di tali reati, qualora l'ammontare dei diritti di confine dovuti sia superiore a diecimila euro.

Ne consegue che, ad oggi, costituiscono reati presupposto della responsabilità degli enti sia i delitti puniti con la pena detentiva (articolo 291-bis, Contrabbando di tabacchi lavorati esteri, articolo 291-quater, Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, e articolo 295, Contrabbando aggravato) che i reati puniti con la sola pena pecuniaria, qualora in quest'ultimo caso i diritti di confine siano superiori a 10.000 euro. Si rinvia sul punto all'allegato elenco dei reati presupposto.

L'esposizione al rischio

L'introduzione dei delitti di contrabbando all'interno dei reati presupposto comporta un parziale aumento del rischio nei confronti della Società, seppur allo stato remoto in considerazione dell'attività sociale svolta da dalla Società. In particolare, il rischio concerne l'approvvigionamento di beni acquisiti in violazione del Testo Unico Doganale, con il possibile concorso di soggetti interni alla struttura societaria ovvero l'ipotetica strumentalizzazione a fini di contrabbando delle altre attività sociali.

Principi generali di condotta

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali:

- è vietato porre in essere porre in essere qualsiasi tipo di operazione economica con soggetti che risultino dediti ad attività di contrabbando;
- è vietato porre in essere condotte non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- i Destinatari devono assicurare il rispetto del Protocollo 231 Approvvigionamenti Beni e Servizi;

- nel caso di acquisti di beni soggetti a dazi doganali, è obbligatorio verificare il rispetto del pagamento dei diritti di confine, segnalando immediatamente all'ODV ogni possibile dubbio o anomalia.

5.2.10. I Reati di criminalità organizzata ex art. 24-ter D.Lgs. n.231/01 – I reati transnazionali Art. 10 L. n.146/2006

L'esposizione al rischio e la peculiarità della relativa attività di prevenzione

La responsabilità da reato degli enti risulta altresì prevista dall'art.24 ter "*in relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo*".

Per altro verso, l'art. 1 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 ha ratificato e dato esecuzione in Italia alla Convenzione Internazionale e ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001 (Convenzione di Palermo).

La definizione di reato transnazionale è quindi contenuta nell'articolo 3 della Legge 16 marzo 2006 n. 146, rubricato "Definizione di reato transnazionale":

1. Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:
a) sia commesso in più di uno Stato;
b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Alla luce del successivo art. 10 della predetta legge, la responsabilità dell'ente per un reato di natura "transnazionale" può effettivamente sorgere in relazione ai reati di cui all'art. 378 c.p. (Favoreggiamento personale), art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri), art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (Delitti in materia di immigrazione clandestina), di associazione per delinquere (art. 416 c.p.),

associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) e di associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR n. 309 del 1990).

In ogni caso, le ultime tre fattispecie di reato assumono comunque rilevanza, come già anticipato, ai sensi dell'art.24 ter, e dunque anche a prescindere dal requisito della transnazionalità, laddove siano realizzate nel territorio dello Stato italiano.

La valutazione del rischio inerenti alle fattispecie in esame, di per sé stesse ovviamente estranee al normale svolgimento di una libera intrapresa economica, assume caratteristiche per certi versi peculiari rispetto alla comune individuazione di specifiche attività sensibili come tali meritevoli di un'adeguata proceduralizzazione.

In questo caso, il punto di riferimento della valutazione preventiva richiesta risulta infatti costituito da una variabile esogena, del tutto estranea al comune funzionamento dell'ente societario, ovvero dal concreto sviluppo, sul territorio in cui si svolgono le attività economiche di interesse del medesimo, di alcune organizzazioni criminali sempre più strutturate, capaci quindi di incutere un serio timore nei loro interlocutori ed interessate al contempo a ritagliarsi un ruolo crescente anche nell'ambito di attività di per sé stesse lecite, talvolta sfruttando eventuali relazioni indebite intrattenute con esponenti politici, con soggetti operanti per conto dei committenti o delle autorità ammnistrative di controllo ovvero con specifici fornitori o subappaltatori dell'ente.

A fronte di un rischio siffatto, la rilevanza economica dell'attività svolta dall'ente costituisce uno specifico motivo di attrattiva per le organizzazioni criminali, per contrastare il quale è necessario implementare adeguati "anticorpi" all'interno dell'organizzazione aziendale.

In linea generale, eventuali forme di collusione o di contiguità con soggetti a qualsiasi titolo appartenenti alla criminalità organizzata non rispondono in alcun modo all'interesse di un ente dotato di adeguate risorse economico-finanziarie e già strutturalmente in grado di svolgere con successo la propria attività imprenditoriale, ma costituiscono viceversa situazioni altamente pregiudizievoli destinate ad esporre l'ente a rischi enormi sotto diversi e rilevanti profili.

In questi termini, il Modello di Organizzazione e di Gestione mira, pertanto, a favorire una ferma ed immediata capacità di reazione in presenza di ipotetici tentativi di contatto

da parte delle organizzazioni criminali direttamente operanti sul territorio di riferimento o comunque connesse con i più vari aventi causa della Società.

Al contempo, nell'ipotesi in cui gli eventuali tentativi effettuati dalle organizzazioni criminali possano effettivamente consentire la realizzazione di un effettivo "contatto", destinato in qualche modo a manifestarsi concretamente nell'attività societaria, il Modello di Organizzazione e di Gestione mira inoltre a far emergere quanto verificatosi il più velocemente possibile, proprio attraverso la previa selezione dei propri aventi causa, l'adeguata proceduralizzazione delle modalità di contrattualizzazione dei rapporti con gli stessi terzi, la trasparente gestione dei rapporti contrattuali e delle risorse finanziarie dell'ente e la tempestiva segnalazione di qualsivoglia segnale di allarme.

Sotto tale profilo, le regole di comportamento e le specifiche prescrizioni contenute nei Protocolli (ed in particolare per quanto concerne il Protocollo Rapporti PA, il Protocollo Commerciale, il Protocollo Approvvigionamenti, il Protocollo Risorse Umane e quello relativo alla Gestione Contabilità e bilancio) rappresentano certamente dei validi presidi per contrastare tali reati.

Principi generali di comportamento e regole di condotta

Nell'espletamento delle proprie funzioni, oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari devono, in generale, conoscere e rispettare le norme inerenti la prevenzione dei reati di criminalità organizzata e i reati c.d. transnazionali.

In particolare, ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti, considerati individualmente o collettivamente, tali da integrare, in maniera diretta o indiretta, le fattispecie di reato considerate dall'articolo 24-ter del D.Lgs. n. 231/01 e dall'art. 10, Legge n. 146/2006;
- fornire, direttamente o indirettamente, risorse economiche o opportunità di lavoro a soggetti che perseguono, personalmente o in qualità di semplici prestanome, finalità connesse ad attività criminali organizzate o transnazionali, agevolandoli in qualunque modo nel perseguimento dei loro obiettivi;

- istituire rapporti contrattuali (connessi all'erogazione di servizi professionali o all'acquisto di beni e servizi, etc.) ovvero effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia direttamente che per il tramite di interposta persona, con soggetti - persone fisiche o giuridiche - i cui nominativi siano contenuti nelle Black List, disponibili presso la Banca d'Italia, o da soggetti da questi ultimi controllati, ovvero con società di cui risulti difficile individuare gli effettivi amministratori di riferimento;
- effettuare prestazioni in favore di terzi, italiani o stranieri, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore di terzi, italiani o stranieri, che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- ricevere compensi per forniture o prestazioni inesistenti o che esulano dalla ordinaria attività d'impresa;
- erogare liberalità a favore di enti e soggetti inseriti nelle *black list* internazionali;
- assumere personale risultante dalle *black list* internazionali;
- violare le prescrizioni contenuti nei protocolli 231.

Alla luce di quanto sopra, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti all'art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/01 e dall'articolo 10 della Legge n. 146/06 e ritenuti rilevanti per la società, quest'ultima adotta norme di comportamento e regole improntate a:

1) verificare che qualunque transazione finanziaria presupponga la previa conoscenza del beneficiario o erogante e della relativa somma di denaro;
2) verificare che gli incarichi di rilevante valore siano conclusi con le persone fisiche e giuridiche verso le quali siano state preventivamente svolte idonee verifiche, controlli ed accertamenti;
3) verificare l'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori, subappaltatori e partners commerciali/finanziari;
4) verificare che i dati raccolti relativamente ai rapporti con terzi siano completi ed aggiornati sia per la corretta e tempestiva individuazione dei medesimi, sia per una valida valutazione del profilo;

5) verificare la regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari ed ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;

6) espletare gli opportuni controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali, con riferimento ai pagamenti verso terzi, tenendo conto della sede legale della società controparte, degli istituti di credito utilizzati e di eventuali schermi societari utilizzati per transazioni o operazioni straordinarie;

7) effettuare periodici controlli interni sulla tesoreria;

8) adottare adeguati programmi di formazione del personale.

5.2.11. I delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ex art.25 octies.1 D.Lgs. n.231/01.

L'esposizione al rischio

L'articolo 3 del Decreto Legislativo 184/2021 ha esteso la punibilità delle persone giuridiche anche nel caso di reati in materia di strumenti di pagamento "elettronico", quali l'art. 493 - ter c.p. (Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento), il nuovo art. 493-quater c.p. (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti), ed il delitto di frode informatica di cui all'art. 640-ter c.p., nella (nuova) ipotesi aggravata del fatto che "produce un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale".

Infine, il nuovo secondo comma dell'art. 25 octies.1 stabilisce la responsabilità dell'ente - salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente - per "ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Tale illecito, pur senza determinare un'esposizione diretta al rischio per la Società, può venire in rilievo come attività strumentale, nel caso di un'erronea e/o illecita gestione degli strumenti di pagamenti elettronici.

In questo senso, assumono particolare rilievo le verifiche e i controlli effettuati in relazione alla corretta gestione delle risorse finanziare, aspetto determinante in ogni compagine sociale.

Per tale motivo, i presidi adottati dalla società e sintetizzati nell'elenco di cui al par. 4.1 (protocolli 231, Manuale della Qualità, Codice Etico…), nonché la presenza di un commercialista esterno incarico della predisposizione del bilancio e di un Collegio sindacale plurisoggettivo, sono fattori certamente utili a contrastare la possibile commissione di tali illeciti, garantendo una trasparente e corretta gestione delle risorse finanziarie della società.

Regole di condotta e Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, ai Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali, è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti:

• tali da integrare direttamente le fattispecie di reato sopra considerate;

• tali da pregiudicare la piena tracciabilità economico-finanziaria delle operazioni che coinvolgono la Società o che risultano ad esse anche indirettamente connesse;

• non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

In particolare, i Destinatari dovranno:

• utilizzare strumenti di pagamento solo se autorizzati e che siano riferibili alla Cerbone;

• non utilizzare indebitamente risorse finanziarie e/o strumenti di pagamento di società collegate;

• conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica, instaurate dalla Cerbone;

• segnalare ai Responsabili di funzione eventuali violazioni delle norme e eventuali operazioni insolite;

• rispettare le procedure, direttive e policy aziendali, con particolare riguardo al Protocollo Commerciale, al Protocollo Approvvigionamenti beni e servizi / servizi immateriali, al Protocollo Gestione Contabilità e bilancio;

• ricostruire, a fronte di eventuali contestazioni o di fondati dubbi sulla liceità di un'operazione compiuta nell'interesse o anche solo con la partecipazione dell'ente, i flussi finanziari ad essa connessa e gli eventuali proventi che ne sono derivati, informando tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

5.2.12. I delitti contro l'industria e il commercio - art. 25-bis.1 D.Lgs. n.231/01.

L'esposizione al rischio

Il *core business* della Società, sostanzialmente incentrato sulla vendita all'ingrosso di materie plastiche eventualmente semilavorate, comporta l'astratta verificabilità di delitti contro il commercio, ed in particolar modo del delitto di "frode in commercio", qualora i beni venduti siano diversi da quelli pattuiti.

La specifica attività della Cerbone non comporta un'autonoma e distinta garanzia: sia nel caso di rivendita che nel caso di prodotti c.d. semilavorati, la garanzia non viene mai apposta dalla Cerbone ma riguarda il bene comprato all'origine (c.d. Cascading) e la tracciabilità della certificazione della filiera. Ciò comporta, ovviamente, una particolare attenzione dalla fase di approvvigionamento fino alla fase "commerciale".

In tal senso, i protocolli adottati dalla Società e le regole contenute nel Modello rappresentano un valido strumento volto a presidiare l'approvvigionamento di beni e servizi, la corretta esecuzione della lavorazione dei prodotti e la vendita/consegna dei beni ai clienti.

Regole di condotta e Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, ai Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali, è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti:

• tali da integrare direttamente le fattispecie di reato sopra considerate;

• tali da pregiudicare la piena tracciabilità economico-finanziaria delle operazioni che coinvolgono la Società o che risultano ad esse anche indirettamente connesse;

• non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

In particolare, i Destinatari dovranno:

• accertare la rispondenza dei beni pattuiti nel contratto con quelli assegnati;

• ispirarsi a criteri di trasparenza nell'esercizio dell'attività aziendale e nella scelta del partner finanziario e/o commerciale, prestando la massima attenzione alle notizie riguardanti i soggetti terzi con i quali la Società ha rapporti commerciali, che possano anche solo ingenerare il sospetto della commissione di uno dei reati di cui alla presente parte speciale;

• tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, con particolare riferimento alle attività finalizzate alla gestione anagrafica di Fornitori/clienti/Consulenti;

• non intrattenere, in particolare, rapporti commerciali con soggetti (persone fisiche e persone giuridiche) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, soggetti legati o comunque riconducibili all'ambiente della criminalità organizzata, al riciclaggio, al traffico della droga, all'usura;

• conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica, instaurate dalla Cerbone;

• segnalare ai Responsabili di funzione eventuali violazioni delle norme e eventuali operazioni insolite;

• accertare la corretta certificazione dei prodotti arrivati e/o lavorati;

• rispettare le procedure, direttive e policy aziendali, con particolare riguardo al Protocollo Commerciale, al Protocollo Approvvigionamenti beni e servizi / servizi immateriali.

• ricostruire, a fronte di eventuali contestazioni o di fondati dubbi sulla liceità di un'operazione compiuta nell'interesse o anche solo con la partecipazione dell'ente, i flussi finanziari ad essa connessa e gli eventuali proventi che ne sono derivati, informando tempestivamente l'Organismo di Vigilanza;

5.2.13 Gli altri reati

Si precisa che il preliminare *assessment* del complesso delle attività aziendali ha condotto ragionevolmente ad escludere la possibilità di commissione di alcuni reati presupposto, sia in ragione delle caratteristiche della società, sia in ragione della circostanza che alcuni di essi non possono essere logicamente posti in essere nell'interesse/vantaggio della Società (ad es. detenzione di materiale pornografico), sia infine perché l'eventualità della loro consumazione è risultata altamente improbabile e la loro esemplificazione descrittiva meramente scolastica.

In tal senso, non sono stati specificamente presi in considerazione: i reati contro la personalità individuale *ex* Art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001, i reati di falso nummario, i reati contro la personalità individuale in materia di pornografia e prostituzione minorile, mutilazione dei genitali femminili, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i c.d. delitti di *market abuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), i reati di sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione; i reati di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope; i delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo, il reato di razzismo e xenofobia ex art. 25-terdecies, i reati di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati *ex* art. 25-quaterdecies, i reati contro i beni culturali (Art. 25-septiesdecies e Art. 25-duodevicies).

In relazione a tali fattispecie di reato, ad ogni modo, troveranno, per quanto possibile, applicazione le disposizioni del Codice Etico e i presidi facenti parte del Modello 231 e/o altrimenti adottati dalla Società.

Analogamente, ai fini della prevenzione del reato di induzione a non rendere

dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci nei confronti dell'Autorità Giudiziaria, valgono ovviamente i principi ed i presidi contenuti nel Codice Etico e nelle procedure aziendali richiamate.

Nondimeno, è parso comunque opportuno specificare in questa sede gli obblighi comportamentali nascenti da possibili notizie eventualmente apprese al riguardo:

- è vietato porre in essere qualsiasi tipo di operazione economica con soggetti che risultino dediti ad attività di falsificazione di monete;
- è vietato porre in essere qualsiasi tipo di operazione economica con soggetti che risultino dediti ad attività di pornografia o prostituzione minorile;
- è vietato porre in essere qualsiasi tipo di operazione economica con soggetti che risultino dediti ad attività terroristiche o alla propaganda di idee eversive;
- è vietato porre in essere porre in essere qualsiasi tipo di operazione economica con soggetti che risultino dediti a giochi d'azzardo o scommesse clandestine;
- è vietato porre in essere porre in essere qualsiasi tipo di operazione economica con soggetti che risultino dediti al traffico di armi;
- è vietato porre in essere porre in essere qualsiasi tipo di operazione economica con soggetti che risultino dediti al traffico di stupefacenti;
- ai sensi dell'art.364 c.p. i Destinatari che, avendo avuto notizia di un delitto contro la personalità dello Stato, per il quale la legge stabilisce la pena dell'ergastolo, sono tenuti – come ogni altro cittadino - a farne immediatamente denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla polizia giudiziaria;
- i Destinatari che avendo avuto notizia, nello svolgimento delle funzioni o delle mansioni affidategli, dell'avvenuta commissione di un reato, sono comunque tenuti a valutare attentamente l'opportunità di sporgere denuncia e ad informare tempestivamente dell'accaduto le funzioni aziendali eventualmente competenti a porre in essere ogni possibile intervento, sempre nel rispetto dei diritti delle persone coinvolte e delle eventuali esigenze di riservatezza connesse al segreto istruttorio;

  - coerentemente con gli obblighi di legge, i Destinatari sono sempre tenuti a riferire con veridicità, precisione e completezza ad ogni legittima richiesta

informativa proveniente dall'Autorità giudiziaria e dalla Polizia Giudiziaria, ovvero da qualsivoglia autorità amministrativa.

****

6. L'Organismo di Vigilanza e Controllo

6.1. Generalità

Come già anticipato, il decreto legislativo prevede, all'art. 6, comma 1, lett. b) che l'Ente non risponda per gli eventuali reati commessi al suo interno a condizione che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

6.2. Nomina e composizione

L'OdV è un organo di natura monocratica o collegiale i cui componenti sono scelti tra soggetti qualificati dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei necessari requisiti di onorabilità, oltre che privi di potenziali conflitti di interessi.

I componenti dell'OdV sono nominati dall'organo amministrativo con comunicazione formale nella quale vengono indicati, la durata dell'incarico ed il compenso stabilito. In caso di composizione collegiale, il Presidente è nominato direttamente dall'organo amministrativo.

6.3. Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV

Ogni componente dell'OdV resta in carica per il tempo indicato nel mandato, non inferiore ai tre anni, eventualmente rinnovato per uguale periodo e comunque sino alla nomina del successore.

Nel caso in cui un componente dell'OdV incorra in una delle cause di incompatibilità di cui ai successivi paragrafi, l'organo amministrativo previa raccolta degli elementi a comprova del fatto e sentito l'interessato, stabilisce un termine, non inferiore a 30 giorni entro il quale deve essere cessata la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che l'incompatibilità sia cessata, l'organo amministrativo deve revocare il mandato.

Il mandato sarà altresì revocato:

- qualora sussistano circostanze tali da far venire meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dalla legge;

- qualora il componente divenga destinatario di una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi;
- qualora vengano meno i requisiti di onorabilità di cui ai paragrafi successivi.

È facoltà del componente dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico ed in tal caso, deve darne formale comunicazione all'organo amministrativo motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia.

Viceversa, la revoca dell'incarico potrà essere eseguita solo per giusta causa, e della revoca dovrà essere informato il Collegio sindacale.

A tale riguardo, deve intendersi per giusta causa di revoca:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero, una grave infermità che renda il componente dell'OdV non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a compiere il proprio lavoro per un periodo superiore ai sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente modello;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite il c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi.

Nei casi sopra descritti l'organo amministrativo provvederà a nominare il nuovo componente dell'OdV.

6.4. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza

La Società si impegna a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:

- I suoi componenti non abbiano compiti operativi e non abbiano possibilità di ingerenza nell'operatività della Società;
- l'Organismo non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- l'Organismo riporti direttamente all'organo amministrativo, nonché al Collegio Sindacale ed all'Assemblea dei Soci ove eventualmente richiesto dall'esito degli accertamenti effettuati;
- le decisioni inerenti alle attività di verifica e di controllo ritenute necessarie siano insindacabili anche dall'organo amministrativo.

Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- la conoscenza della struttura organizzativa della Società;
- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo.

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- i componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.
- i componenti dell'OdV non devono avere vincoli di parentela con il vertice aziendale e devono essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto un conflitto di interessi.

Continuità d'azione

La continuità dell'azione dell'OdV viene garantita attraverso la durata superiore ad un anno di carica, ferma la possibilità di successivo rinnovo, e con la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritti.

Laddove un componente dell'OdV si trovi nell'impossibilità di svolgere la funzione affidatagli con la necessaria continuità ha l'obbligo di informare immediatamente l'organo amministrativo.

6.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune al fine dello svolgimento dell'incarico, comunque adeguate alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV in funzione del grado di esposizione al rischio. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo potrà disporre del budget assegnatogli annualmente anche su proposta dell'Organismo stesso.

Per quanto attiene alle risorse umane l'OdV potrà avvalersi del personale assegnatogli, di consulenti esterni e dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

In caso di necessità, l'OdV potrà richiedere all'organo amministrativo, mediante comunicazione scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane o finanziarie.

Con precipuo riferimento alle questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n.81/08), l'OdV potrà inoltre avvalersi di tutte le risorse disponibili per la gestione dei relativi aspetti.

L'Odv, nelle relazioni di propria competenza, rendiconterà specificamente l'utilizzo del budget assegnatogli.

6.6. Convocazione

L'OdV si riunisce ogni volta che ciò sia ritenuto opportuno e non meno di quattro volte l'anno. Di ogni riunione viene redatto specifico verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

La documentazione cartacea di pertinenza dell'OdV ed i verbali delle sue riunioni, sono custoditi in azienda, in uno spazio dedicato e riservato ed al quale può accedere solo l'OdV stesso.

6.7. Obbligo di riservatezza

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia, nel rispetto della procedura di *whistleblowing* di seguito descritta.

6.8 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del Decreto, che gli affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, all'OdV della Società, fanno capo i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello ovvero la sua idoneità astratta a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello:
  - programmando l'attività di verifica ispettiva, e riesaminando i risultati delle verifiche ispettive precedenti,
  - effettuando controlli sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (es. aggiornamento delle procedure, sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, conoscenza del Modello),
  - incontrando le strutture di vertice della Società, al fine di confrontarsi, verificare e relazionare sull'andamento del modello di organizzazione e gestione,
  - promuovendo incontri con l'organo amministrativo, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- verificare l'effettività del modello, ovvero la corrispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;

- predisporre, modificare o meglio specificare il sistema di comunicazione interna in modo da poter ricevere tempestivamente le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello
- eseguire o verificare che venga svolta un'idonea attività di formazione ed informazione rivolta ai dipendenti e collaboratori della Società, in particolare promuovendo e definendo le iniziative per la diffusione della conoscenza circa il decreto e le conseguenze derivanti dalla sua applicazione;
- verificare che il modello sia aggiornato ed attivarsi per il suo aggiornamento, qualora ritenuto necessario (ad es. a seguito di modifiche organizzative/gestionali, di adeguamenti legislativi delle norme cogenti, di acclarate violazioni al modello e/o al codice etico);
- garantire un flusso di informazioni verso il vertice societario.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del modello, l'adozione di eventuali modifiche dello stesso è di competenza dell'organo amministrativo, il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello stesso.

La funzione di vigilanza è estesa anche al Codice Etico sul quale l'Organismo di Vigilanza svolge un'attività di monitoraggio.

Nell'esecuzione dei suoi compiti, l'OdV è sempre tenuto a:

- documentare, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte ed i provvedimenti adottati;
- documentare le segnalazioni e le informazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità degli interventi;
- registrare e conservare tutta la documentazione.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'Organismo sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza, in particolare:

- effettuare, anche senza avviso, tutte le verifiche ispettive ritenute opportune;
- accedere liberamente presso le aree di tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società;

- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società o di consulenti esterni;
- disporre direttamente delle risorse finanziarie appositamente stanziate.

6.9. Gestione delle verifiche del sistema di controllo interno

L'OdV può disciplinare nel proprio regolamento di funzionamento la periodicità e le modalità con le quali svolgerà l'attività di verifica ispettiva, ordinaria ed eventualmente straordinaria, sulla corretta osservanza e sul rispetto dei principi generali e particolari (protocolli 231) disciplinati dal Modello.

6.10. Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del decreto, viene istituito l'obbligo di informazione verso l'OdV in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito, o ad atti che si configurino come violazioni del Sistema, secondo quanto specificamente descritto nei principio generali di comportamento o nei protocolli.

Segnalazione

Il personale dipendente (ovvero collaboratore esterno) della Società che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del modello è tenuto a contattare l'OdV attraverso apposita casella e-mail dedicata (odv@cerbonealluminio.it) oppure tramite comunicazione scritta, ovvero sulla casella *e-mail* professionale di uno dei membri dell'organismo di vigilanza, pubblicata sui relativi albi professionali. Nel caso di segnalazioni anonime e non in forma scritta, l'OdV le valuterà a sua discrezione a seconda della precisione e della attendibilità dell'indicazione ricevuta, oltre che della gravità dell'eventuale violazione denunciata.

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

Attivazione dell'OdV

L'OdV esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte le indagini ritenute necessarie, quali ad esempio:

- la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);
- il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;
- l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'inchiesta.

Altre informazioni

È fatto obbligo a tutta l'Organizzazione (Organi societari, Dirigenti, responsabili e dipendenti) di comunicare all'OdV le informazioni riportate nella tabella successiva; in particolare, la frequenza di segnalazione è distinta in:

- A evento: ogni qual volta si verifichi l'episodio, senza indebiti ritardi;
- Riunione dell'OdV: l'Organismo comunica con adeguato anticipo alle funzioni aziendali la prossimità della propria riunione, così da poter consentire alle stesse la predisposizione del flusso informativo specificato;
- Frequenza specifica, valutata sulla base della potenziale criticità e dei volumi legati all'informativa, nonché alle indicazioni previste nei Protocolli 231.

6.11. Reporting e gestione dei documenti

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente all'organo amministrativo.

Semestralmente l'OdV riferisce, mediante relazione scritta, circa lo stato di attuazione del modello, circa i seguenti elementi:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni sia in termini di efficacia dei Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del Modello; potrà

altresì in ogni momento chiedere di essere sentito qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il legale rappresentante qualora la violazione del modello riguardi gli apicali dell'Azienda, nonché l'Assemblea dei soci qualora la violazione riguardi il legale rappresentante. Lo stesso potrà ricevere, inoltre, richieste di informazioni o di chiarimenti da parte del Collegio Sindacale.

Gli incontri con i soggetti ed organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo.

L'organo amministrativo trasmette la relazione semestralele redatta dall'Odv al Collegio sindacale.

****

7. Il sistema disciplinare

7.1 Finalità del sistema disciplinare

Cerbone considera essenziale il rispetto del Codice Etico e del Modello ed ha pertanto adottato, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del D.Lgs.231/01, un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello stesso, la cui violazione lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da Cerbone in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio della Cerbone. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare le norme e le regole stabilite dalla Società, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, Cerbone deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione descritte nel capitolo seguente.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto dalla Cerbone al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste nella sezione "Norme Disciplinari" e conformi alla normativa vigente.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico e di Comportamento;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa
- sospensione
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

7.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti l'Organismo di Vigilanza dovrà informare l'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

7.4 Misure nei confronti dei membri dell'organo amministrativo

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e delle regole di cui al presente Modello da parte dei membri del CdA o dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare l'assemblea dei soci.

7.5 Misure nei confronti dei membri del Collegio sindacale

Considerata la rilevanza della funzione di controllo svolta, assume altresì un'importanza fondamentale la posizione dei membri del Collegio Sindacale, i quali – pur privi di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione – sono da annoverare fra i principali destinatari del Modello, e come tali sono destinatari delle sanzioni di seguito previste.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo – sentito l'Odv – provvederà a informare immediatamente l'Assemblea, che valuterà la possibile revoca dell'incarico per giusta causa.

7.6 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello, è garantito da specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e del Modello. Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. In tal senso, sarà opportuno prevedere tale ipotesi con gli Agenti, che per conto della Società intrattengono rapporti commerciali con terze parti.

7.7 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di Cerbone di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

****

8. Formazione e informazione

8.1 Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle Funzioni o Aree aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato ai nuovi assunti, al Collegio Sindacale ed a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso mediante adeguate forme di comunicazione.

La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

8.2 Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse della Società, o che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" ai sensi del Decreto, devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del contenuto del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. n.231/2001.

****

9. WHISTLEBLOWING

9.1 Premessa

Per "whistleblowing" (di seguito "**Segnalazione**") si intende qualsiasi notizia riguardante condotte sospette non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello adottato dalla Società e dal D.lgs. 231/2001, nonché dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile alla Cerbone, nonché denunce ed esposti ricevuti dal Collegio Sindacale per tematiche di competenza. Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

9.2 Contesto normativo

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stata introdotta nell'ordinamento la disciplina in materia di *whistleblowing*, ovvero le "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".

Tale legge ha altresì innovato il testo del D.lgs. 231/2001 laddove, introducendo i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater nell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001, ha disposto che i modelli di organizzazione e gestione devono prevedere: i) a carico dei vertici aziendali, dipendenti o collaboratori, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; ii) canali alternativi di segnalazione, nonché misure volte a garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante; iii) il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del *whistleblower* per motivi legati alla segnalazione; iv) l'inserimento, all'interno del sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi violi gli obblighi di riservatezza o compia atti di ritorsione nei confronti del denunciante; v) la possibilità, per il segnalante o il relativo sindacato, di denunciare all'Ispettorato del Lavoro eventuali misure discriminatorie adottate dalla società nei suoi confronti, nonché chiedere la nullità del licenziamento/demansionamento ritorsivo o discriminatorio del *whistleblower*.

9.3 Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali della Società;

- tutti i dipendenti della Società;

- i partner, i clienti, gli agenti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("**Terzi**").

9.4 Scopo della procedura di Whistleblowing

Il presente documento (di seguito "**Procedura di Whistleblowing**") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse. Tali Segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti inerenti al sistema di controllo:

a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico, del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull'operato dei fornitori);

b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);

c) comunicazioni di presunte violazioni del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale;

d) denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;

e) esposti riguardanti tematiche di contabilità e controlli.

9.5 Invio delle segnalazioni

I Destinatari inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. altri dipendenti/Terzi), lo stesso ha

l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente Procedura di Whistleblowing, con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari di cui al presente Modello.

La segnalazione deve essere inviata esclusivamente all'Organismo di Vigilanza mediante qualunque supporto scritto (posta ordinaria, e-mail, fax, sms) ovvero attraverso un indirizzo di posta elettronica appositamente ed esclusivamente dedicato dalla Società alla ricezione delle Segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza medesimo. Tale sistema dedicato, inoltre, consentirà di tenere riservata, in prima battuta e salva in ogni caso la possibilità di una successiva indagine, l'identità del segnalante, il cui indirizzo di posta elettronica dal quale sia partita la Segnalazione arriverà all'indirizzo di posta elettronica dedicato in forma criptata. Al fine di garantire la riservatezza, il segnalante potrà inoltre inviare la segnalazione sulla casella e-mail professionale di uno dei membri dell'organismo di vigilanza, pubblicata sui relativi albi professionali.

L'Organismo di Vigilanza, all'atto della ricezione di una Segnalazione, provvederà a conservare la medesima, garantendone la riservatezza. L'organismo archivierà altresì tutta la documentazione e le e-mail scambiate inerenti a ciascuna Segnalazione, sino alla chiusura della stessa.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte dell'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'Organismo di Vigilanza, con le relative motivazioni.

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

a) avviare analisi specifiche (eventualmente anche tramite attività di audit) nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione e in ogni caso informando l'Organo Amministrativo;

b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;

c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;

d) informare l'Organo Amministrativo affinché questi valuti l'eventuale "*action plan*" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;

e) informare l'Organo Amministrativo, affinché siano valutate eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;

f) informare l'Organo Amministrativo affinché questi valuti eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione dei contratti in essere con la Società);

g) informare l'Organo Amministrativo affinché questi valuti l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, anche ai sensi di quanto previsto nella Sezione 4 del presente Modello, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

h) sottoporre alla valutazione dell'Organo Amministrativo gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati;

i) informare in ogni caso l'Organo Amministrativo in merito a tutte le Segnalazioni che, seppur non strettamente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, siano comunque ritenute fondate.

Con periodicità semestrale (se non diversamente richiesto), l'OdV fornisce all'Organo Amministrativo un apposito report riepilogativo delle Segnalazioni eventualmente pervenute contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

9.6 Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura l'attività di protocollo delle Segnalazioni, la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

9.7 Forme di tutela del whistleblower

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whisteblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e legittima l'applicazione da parte della Società delle sanzioni previste nella Sezione 4 del presente Modello, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;

- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del segnalante che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Colui che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile Amministrativo che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'organo amministrativo per l'adozione dei provvedimenti del caso.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del

segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

9.8 Responsabilità del whistleblower

La presente Procedura di *Whistleblowing* lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura di *Whistleblowing*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura di *Whistleblowing*.

****