CESI

Inspired with innovation

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

Sommario

10 1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

10 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001e la normativa di riferimento

12 1.2 L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

16 2. Adozione del modello da parte di CESI

16 2.1 Adozione del Modello

17 2.2 Le caratteristiche del Modello

18 2.3 Funzione e scopo del Modello

18 2.4 La costruzione del Modello e la sua struttura

20 2.5 Sistema di controllo interno

21 2.6 Principi generali cui si ispira il Modello

21 2.7 La procedura di adozione, modifica ed integrazione del Modello

22 2.8 Destinatari del Modello

22 2.9 Modello e Codice Etico

26 3. Le Aree a Rischio di CESI

30 4. L'Organismo di Vigilanza

30 4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

32 4.2 Durata in carica, cessazione, revoca e decadenza

33 4.3 Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza

35 4.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

36 4.5 Regole di convocazione e di funzionamento

36 4.6 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale e il Collegio Sindacale

37 4.7 Flussi informativi verso l'OdV

38 4.8 Rapporti tra gli organismi di vigilanza delle società del Gruppo

39 4.9 Obblighi di riservatezza

39 4.10 I controlli dell'OdV

39 4.11 Raccolta e conservazione delle informazioni

42 5. Whistleblowing

46 6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

46 6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

47 6.2 Informazione dei Consulenti, Partner, Fornitori, Agenti e Clienti

50 7. Sistema sanzionatorio

50 7.1 Funzione del sistema sanzionatorio

51 7.2 Dipendenti soggetti al CCNL

53 7.3 Misure nei confronti dei dirigenti

53 7.4 Misure nei confronti degli Amministratori

53 7.5 Misure nei confronti dei Sindaci

53 7.6 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

54 7.7 Misure nei confronti dei Consulenti, Partner, Fornitori, Agenti e Clienti

58 8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

62 9. Documento di riepilogo dei flussi informativi verso l'ODV

Storia delle Revisioni

Numero revisione	Data	Lista delle modifiche e/o dei paragrafi modificati
26-nov-02	Prima emissione	
15-dic-09	Revisione 1	Revisione generale
13-dic-12	Revisione 2	Aggiornamento ed inserimento dei “Reati Ambientali”
07-nov-13	Revisione 3	Aggiornamento ed introduzione dei nuovi reati presupposto relativi alla “Corruzione tra privati” ed “Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”.
19-gen-17	Revisione 4	Aggiornamento ed introduzione dei nuovi reati di “False comunicazioni sociali”, del nuovo reato di “Autoriciclaggio”, modifica dei “Reati Ambientali”, già compresi nel novero dei reati presupposto, con inserimento dei cosiddetti "Eco-reati".
06-feb-18	Revisione 5	Aggiornamento ed introduzione del reato di “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro” (cosiddetto caporalato), modifiche al reato di "Corruzione tra privati" e introduzione del reato di "Istigazione alla corruzione tra privati".
29-ott-21	Revisione 6	Aggiornamento alla normativa in materia di whistleblowing, modifica dei “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”, aggiornamento ed introduzione dei reati di “Traffico di influenze illecite”, di “Frode nelle pubbliche forniture”, di “Frode ai danni del Fondo europeo agricolo”, di “Peculato”, di “Peculato mediante profitto dell’errore altrui”, di “Abuso d’ufficio”, aggiornamento ed introduzione dei “Reati tributari” e dei “Reati di contrabbando”, aggiornamento al reato di “Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica”.
26-lug-24	Revisione 7	Aggiornamento alle novità normative in materia di whistleblowing e di nuovi reati presupposto in ambito di responsabilità amministrativa degli enti, quali: i nuovi reati contro la P.A. (i.e., turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente), reati contro il patrimonio culturale e i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori. Aggiornamento in seguito a modifiche organizzative e societarie.

Definizioni

- **"Area a Rischio":** le aree di attività nel cui ambito risulta profilarsi in termine potenziale, il rischio di commissione di un Reato.
- **"Agenti":** coloro con i quali CESI ha un rapporto di agenzia con o senza rappresentanza.
- **"Amministratori":** i soggetti che hanno la gestione e curano il buon andamento di CESI S.p.A. e formano assieme il Consiglio di Amministrazione di quest'ultima.
- **"CESI"** o la **"Società":** CESI S.p.A. con sede legale in Milano, Via Rubattino, 54.
- **"CCNL":** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (contratto per i lavoratori addetti al settore elettrico) in vigore ed applicato da CESI.
- **"Cliente":** persona fisica o giuridica che riceve dalla Società prodotti e servizi.
- **"Codice Etico":** il Codice Etico adottato da CESI.
- **"Consulenti":** coloro che agiscono in nome e/o per conto di CESI sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di collaborazione, di consulenza e/o prestazione professionale di qualsiasi natura.
- **"Destinatari":** tutti coloro ai quali si rivolge il Modello compresi gli Organi Sociali, i Dipendenti, nonché, limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, i Clienti, gli Agenti, i Consulenti, i Fornitori e i *Partner*.
- **"Dipendenti":** tutti i dipendenti di CESI (compresi i dirigenti).
- **"D.Lgs. 231/2001"** o "Decreto": il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.
- **"Fornitori":** fornitori di beni, opere e servizi (professionali e non, inclusi quelli di natura finanziaria) della Società, ivi inclusi gli appaltatori.
- **"Gruppo":** CESI e le società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate.
- **"Linee Guida Confindustria"**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 Marzo 2002 e successivi aggiornamenti.
- **"Modello":** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.
- **"Organi Sociali":** i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di CESI.
- **"Organismo di Vigilanza"** od **"OdV":** organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (come qui di seguito definito) e a curarne il relativo aggiornamento.
- **"P.A.":** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

- **“Partner”:** controparti contrattuali di CESI, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di rapporto di collaborazione contrattualmente regolato (associazione temporanea d’impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle Aree a Rischio.

- **“Reati”** o **“Reati Presupposto”:** i reati in relazione ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.

- **“Testo Unico Sicurezza”:** il decreto legislativo 9 Aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 Agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e successive modifiche.

- **“Unità Organizzativa/e”:** le strutture organizzative nelle quali è articolata la Società e per ognuna delle quali è formalmente individuato e nominato un responsabile.

1.

1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 Luglio 2001, in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 Settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140, del 13 Giugno 2001, Serie Generale.

Scopo del D.Lgs. 231/2001 è adeguare l'ordinamento giuridico interno ad alcune convenzioni internazionali tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 Maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della società qualora i Reati Presupposto siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa (ad esempio, Amministratori e Direttori Generali);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati Presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge – laddove e in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità "amministrativa" della società.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, rappresentate dall'interdizione dell'esercizio dell'attività, dalla sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, dal divieto di contrarre con la P.A., dall'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e dall'eventuale revoca di quelli già concessi, nonché dal divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla tipologia dei Reati, ad oggi gli stessi risultano essere i seguenti:

(i) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);

(ii) Delitti informatici (art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001);

(iii) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001);

(iv) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del D.Lgs. 231/2001);

(v) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1 del D.Lgs. 231/2001);

(vi) Reati societari, ivi comprese le fattispecie di corruzione tra privati nonché di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001);

(vii) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001);

(viii) Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e contro la personalità individuale, tra cui la fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 *quater*.1 e art. 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/2001);

(ix) Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 sexies del D.Lgs. 231/2001 e art. 187 *quinquies* del D.Lgs. 58/1998);

(x) Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001);

(xi) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001);

(xii) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies*.1 del D.Lgs. 231/2001);

(xiii) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D.Lgs. 231/2001);

(xiv) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 *decies* del D.Lgs. 231/2001);

(xv) Reati ambientali (art. 25 *undecies* del D.Lgs. 231/2001);

(xvi) Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001);

(xvii) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001);

(xviii) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001);

(xix) Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);

(xx) Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);

(xxi) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);

(xxii) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* del D.Lgs. 231/2001);

(xxiii) Reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146).

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica dei singoli Reati. CESI ha adottato le Parti Speciali che si riferiscono esclusivamente alle Aree a Rischio rilevate.

1.2 L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;

c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati – il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei Reati;

2. prevedere, o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;

3. individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;

4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (ivi incluso un sistema di whistleblowing);

5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto

delle misure indicate nel Modello nonché sulle violazioni previste in materia di whistleblowing.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (e.g. "Linee Guida Confindustria ") redatti da associazioni rappresentative di categoria.

2.

2. Adozione del modello da parte di CESI

2.1 Adozione del Modello

CESI ha fin dal 2002 adottato un Modello e nominato un Organismo di Vigilanza cui è stato attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello è stato periodicamente aggiornato per tenere conto, di volta in volta, dei cambiamenti organizzativi e normativi intervenuti fino alla presente versione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di CESI in data 26 luglio 2024.

2.1.1 Le Linee Guida Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, CESI si è ispirata alle Linee Guida Confindustria (aggiornate da ultimo nel 2021) quale utile strumento di orientamento per l'interpretazione e l'analisi delle implicazioni giuridiche ed organizzative derivanti dall'introduzione del D.Lgs. 231/2001.

I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle Aree di Rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
  - Codice Etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure aziendali;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
-

- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida Confindustria o alla best practice applicata non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle indicazioni contenute o rappresentate dagli strumenti operativi di riferimento che, per loro natura, hanno carattere generale.

2.2 Le caratteristiche del Modello

Gli elementi che il presente Modello Organizzativo possiede sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia di un modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo preventivo e successivo idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, e atti a segnalare le condotte rientranti nelle aree di rischio e gli strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie. L'efficacia di un modello organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità di un modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. È necessaria una specificità connessa alle aree a rischio, così come richiamata dall'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, che impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati.

È altrettanto necessaria una specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nei settori "sensibili", così come previsto dall'art. 6, comma 2 lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Analogamente, l'individuazione delle modalità di gestione per la gestione delle risorse finanziarie, l'elaborazione di un sistema di doveri d'informativa e l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare sono obblighi che richiedono la specificità delle singole componenti del Modello.

Il Modello, ancora, deve tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni della società/ente e del tipo di attività svolte, nonché della storia della società/ente.

L'attualità

Riguardo a tale aspetto, un Modello intanto è idoneo a ridurre i rischi da reato in quanto sia costantemente adattato ai caratteri della struttura e dell'attività dell'impresa.

2.3 Funzione e scopo del Modello

CESI è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei Reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, *Partner*, Fornitori e Agenti. Inoltre, la Società è consapevole altresì che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate Governance* in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di Aree a Rischio e di principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari del Modello. A tal fine, viene di seguito individuata e descritta la costante attività dell'Organismo di Vigilanza finalizzata a monitorare il rispetto del sistema organizzativo adottato e garantire la vigilanza sull'operato dei suoi Destinatari, anche attraverso la segnalazione di violazioni potenzialmente suscettibili di applicazione da parte della Società di strumenti sanzionatori, sia disciplinari sia contrattuali.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare nel potenziale autore del Reato una piena consapevolezza del fatto di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da CESI perché contraria alle norme di deontologia cui essa s'ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a CESI di reagire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Dipendenti, negli Organi Sociali, nei Consulenti, nei *Partner*, nei Fornitori, negli Agenti e in tutti coloro che operano nell'ambito delle Aree a Rischio di CESI o per conto di questa la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – illeciti passibili di rilevanza penale non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

A tal riguardo, le procedure aziendali già adottate e quelle di futura emanazione, così come i principi procedurali indicati nel presente Modello, si caratterizzano per:

- separazione all'interno di ciascun processo tra il soggetto che lo inizia e/o lo esegue e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo sia cartaceo sia elettronico;
- adeguato livello di formalizzazione.

2.4 La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta e i successivi aggiornamenti, anche su input dell'OdV, sono sempre preceduti da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida Confindustria e alla best practice italiana in materia.

1. Identificazione delle Aree a Rischio: attività preliminare

1.1) Esame preliminare della documentazione aziendale, tra cui a titolo esemplificativo: organigramma societario, statuto sociale, Codice Etico, verbali del Consiglio di Amministrazione (in particolare relativi al conferimento di deleghe e procure), procedure aziendali su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto.

1.2) Interviste ai soggetti apicali nonché i referenti aziendali mirate all'approfondimento delle Aree a Rischio e del controllo sulle stesse.

2. As is e Gap Analysis

Sulla base dell'analisi sopra descritta, la Società ha – insieme ai propri consulenti legali ed aziendali – esaminato l'esistenza e l'adeguatezza dei principi di controllo interno rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e individuato le proprie Aree a Rischio relativamente alla situazione aziendale esistente (as-is *analysis*), nonché le azioni di miglioramento (gap *analysis*) da attuare nell'ambito delle stesse a livello sia di procedure interne sia di requisiti organizzativi, al fine di pervenire alla definizione e aggiornamento del Modello.

3. Predisposizione del Modello

Il presente Modello è così composto:

(i) una "Parte Generale", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello; allegato alla Parte Generale vi è altresì un documento di riepilogo dei flussi informativi verso l'OdV.

(ii) n. 12 "Parti Speciali" predisposte per alcune categorie di Reato ritenute rilevanti in relazione all'attività svolta dalla Società, ossia:

- "Parte Speciale A", denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione";
- "Parte Speciale B", denominata "Reati Societari";
- "Parte Speciale C" denominata "Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti con finalità di terrorismo, nonché delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori";
- "Parte Speciale D" denominata "Delitti contro la personalità individuale";
- "Parte Speciale E" denominata "Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare";
- "Parte Speciale F", denominata "Delitti informatici";
- "Parte Speciale G", denominata "Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali";
- "Parte Speciale H", denominata "Delitti contro l'industria e il commercio e delitti di violazione del diritto d'autore";
- "Parte Speciale I" denominata "Reati ambientali";

- “Parte Speciale L” denominata “Reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati”;
- “Parte Speciale M” denominata “Reati tributari”;
- “Parte Speciale N” denominata “Reati di contrabbando”.

2.5 Sistema di controllo interno

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti in azienda (rilevati in fase di *“as-is/gap analysis”*), ove considerati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sulle Aree a Rischio. Detto Modello si pone, pertanto, quale ulteriore componente del sistema di controllo interno adottato dalla Società.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, CESI ha individuato i seguenti:

1. il Codice Etico adottato dalla Società;
2. la struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Società;
3. il sistema di deleghe e procure, strutturato in ossequio alle prescrizioni di legge;
4. la formazione del personale;
5. il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
6. il sistema procedurale;
7. il sistema di controllo di gestione;
8. i sistemi di gestione certificati;
9. il sistema di controllo interno;
10. il sistema di segnalazioni;
11. le Linee Guida Anticorruzione adottate dalla Società.

Inoltre, nel caso di gestione di processi o attività esternalizzate ad altre società (comprese società del Gruppo), è prevista la formalizzazione di contratti che regolino le relative responsabilità e prevedano la conoscenza e l’impegno al rispetto del presente Modello.

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Si precisa che la Società, in conformità a quanto previsto dal Decreto all’art. 6, comma 2, lett. c), prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse finanziarie che devono garantire, tra l’altro, la verificabilità e tracciabilità delle spese nell’ambito delle Aree a Rischio individuate nel Modello.

2.6 Principi generali cui si ispira il Modello

Principi cardine cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

1. le Linee Guida Confindustria e la *best practice* italiana esistente in materia, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Aree a Rischio;

2. i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

   - l'attribuzione a un Organismo di Vigilanza interno a CESI del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001) e di curare che sia sempre aggiornato;

   - la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate ai compiti allo stesso affidati e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;

   - l'attività da parte dell'OdV di verifica del funzionamento del Modello con conseguente indicazione delle necessità di aggiornamento periodico (controllo ex post);

   - la sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

3. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e in particolare:

   - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;

   - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;

   - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

   - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;

4. il sistema dei controlli interni che monitora le aree in cui vi è una maggiore probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore delle operazioni poste in essere nell'ambito delle Aree a Rischio.

2.7 La procedura di adozione, modifica ed integrazione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società, in un'ottica di ricerca dell'eccellenza anche in materia di *Corporate Governance* e compliance normativa, ritiene che la stessa costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro i quali operano in nome e/o per conto di CESI, affinché pongano in essere, nell'espletamento delle rispettive attività, comportamenti corretti e atti a prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto. Per tale motivo CESI ha ritenuto opportuno procedere alla predisposizione del presente Modello, la cui adozione è stata promossa e deliberata dal Consiglio di Amministrazione (ciò per quanto riguarda sia la prima adozione del documento sia i successivi aggiornamenti dello stesso).

2.8 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;

b) alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;

c) a tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;

d) limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, *Partner*, Fornitori, Agenti, procuratori e, in generale, ai terzi che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i "Destinatari".

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale; pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

2.9 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur avendo il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al secondo.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che CESI riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i suoi Destinatari;

- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa di questa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.

3. Le Aree a Rischio di CESI

CESI è una società specializzata nel settore elettroenergetico ed ambientale, che opera nel mercato nazionale e internazionale delle prove e certificazioni di apparati elettromeccanici e delle consulenze sui sistemi elettrici, coprendo tutte le fasi del ciclo di vita del sistema elettrico e offrendo a società elettriche, società produttrici di componenti, nonché alle amministrazioni pubbliche locali, nazionali e internazionali una gamma completa di servizi mirati alla soluzione di problemi connessi ai processi produttivi di tutto il settore elettroenergetico. CESI, inoltre, svolge attività nei settori dell'ingegneria del territorio e delle strutture, servizi di monitoraggio e diagnostica ambientale di impianti industriali nonché attività di riqualificazione ambientale del territorio. Queste competenze espandono l'attività di CESI al settore privato e alle pubbliche amministrazioni, nelle aree, a titolo esemplificativo, della difesa del territorio, della sicurezza delle strutture esistenti e della progettazione delle nuove opere.

CESI è a capo di un Gruppo societario nell'ambito del quale sono stati sottoscritti contratti intercompany, al fine di regolare la reciproca prestazione di servizi tra le parti.

Dall'analisi dei rischi aziendali condotta ai fini dell'adozione (e dei successivi aggiornamenti) del Modello è emerso che le Aree a Rischio, allo stato, riguardano le seguenti tipologie di reati:

- reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo;
- delitti contro la personalità individuale (incluso il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- delitti informatici;
- delitti di criminalità organizzata;
- reati transnazionali;
- delitti contro l'industria ed il commercio;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- reati ambientali;
- reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati;

- reati tributari;
- reati di contrabbando.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole Aree a Rischio relative a ciascuna categoria di Reati.

4.

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b), D.Lgs. 231/2001, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Sul tema, le Linee Guida Confindustria, interpretando le disposizioni del Decreto, suggeriscono l'individuazione in un organo interno alla struttura della società, caratterizzato da autonomia, indipendenza, continuità di azione, nonché in possesso di professionalità e onorabilità adeguate al ruolo.

I singoli requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

a) Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione), che sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti e che sia dotato di risorse finanziarie adeguate delle quali potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (quali ad esempio: eventuali consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni con poteri di tipo esecutivo.

b) Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente e automaticamente dalla carica:

(i) coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;

(ii) coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 Dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 Maggio 1965, n. 575 (legge contro la mafia);

(iii) coloro che siano stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 Marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);

2. per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;

3. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

4. per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01, fatto salvo il caso di sentenze emesse ex artt. 444 e ss. codice procedura penale comportanti l'applicazione di sole sanzioni pecuniarie di importo non superiore a Euro 1.500,00;

(iv) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater TUF (D.Lgs. n. 58/1998).

c) Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti nei diversi ambiti di interesse.

d) Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura interna alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni esecutive che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che a esso si richiede.

Le decisioni relative alla individuazione e nomina dei componenti sono demandate al Consiglio di Amministrazione tra figure che saranno riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo di componente dell'OdV in quanto in possesso dei requisiti che si richiedono per tale funzione; saranno inoltre considerate capacità specifiche in tema di attività ispettive e di consulenza, oltre ai requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e considerato tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione della Società, con delibera del 03 Febbraio 2010, ha deciso che la composizione dell'Organismo di Vigilanza fosse di tipo collegiale, nel numero di tre membri; è ammessa la partecipazione quale componenti dell'OdV sia di soggetti esterni sia di soggetti interni alla Società.

4.2 Durata in carica, cessazione, revoca e decadenza

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti, nel corso della riunione consiliare, adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui curriculum vitae verrà allegato al relativo verbale.

L'OdV è nominato per un periodo di 3 (tre) anni, coincidente con la durata della carica del Consiglio di Amministrazione.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e a esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

a) non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;

b) non devono svolgere funzioni con poteri di tipo esecutivo;

c) non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con la Società, con società da essa controllate o a essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio Sindacale, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli Amministratori muniti di deleghe (Amministratori esecutivi);

d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli Amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti e affini entro il quarto grado;

e) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;

f) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del paragrafo 4.1 che precede.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere all'atto della nomina una dichiarazione attestante l'esistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative e/o la perdita delle condizioni di cui sopra.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) a e), le circostanze di cui alla lettera f), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di

patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 4.9;

c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;

d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;

e) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare nuovi componenti.

4.3 Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei *Partner*, dei Fornitori e Agenti;

b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;

c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Su un piano più operativo all'OdV è affidato il compito di:

(i) Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:

a) suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;

b) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;

c) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Amministratore Delegato e/o al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;

d) indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 4.6 le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) per introdurre alcuni accorgimenti idonei

a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;

e) indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 4.6 l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

(ii) Verifiche e controlli:

a) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio;

b) in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'Organismo, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da CESI, soprattutto nell'ambito delle Aree a Rischio, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;

c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione (vedi in dettaglio il successivo par. 4.7);

d) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea sia informatica) che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre CESI al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti, *Partner*, Fornitori e Agenti che operano per conto della Società nell'ambito Aree a Rischio;

e) attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi di indagine;

f) sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite la sollecitazione o la proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;

(iii) Formazione:

a) definire i programmi di formazione per il personale e il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;

b) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

c) far predisporre ed aggiornare con continuità lo spazio nell'Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;

(iv) Sanzioni:

a) coordinarsi con il management aziendale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando la competenza di quest'ultimo – e in particolare degli incaricati della gestione delle risorse umane – in merito alla decisione e alla irrogazione dei medesimi (si rinvia in merito a questo punto al successivo Capitolo 7 della presente Parte Generale).

4.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha, ex lege, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dal management della Società. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare e informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in merito a trasferimento o sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, allorquando essi siano dipendenti della Società, sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, sentito, laddove necessario, il Responsabile della Funzione *Group Human Resources*.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società;
- potere di avvalersi di tutte le strutture della Società, che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i Destinatari, inclusa la società di revisione, in relazione a tutte le attività della Società;

- potere di richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per affrontare questioni urgenti;
- potere di richiedere ai titolari delle funzioni aziendali di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione potrà approvare ogni anno un *budget* di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività attraverso le strutture aziendali preposte, salvo richieste di integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

4.5 Regole di convocazione e di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza si riunisce trimestralmente e la documentazione relativa viene distribuita con anticipo rispetto alla seduta;
- le sedute si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione);
- il Presidente, l'Amministratore Delegato (se presente), il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento o che il medesimo partecipi alle riunioni del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- possono essere effettuate sedute ad hoc e tutte le decisioni prese durante queste sedute (laddove si siano svolte senza le ordinarie formalità e non ne sia redatto verbale) devono essere riportate nella successiva seduta trimestrale;
- le decisioni vengono assunte sulla base di decisioni unanimi; in caso di mancanza di unanimità, prevale la decisione maggioritaria;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio.

4.6 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale e il Collegio Sindacale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due differenti tipologie di flussi informativi:

- la prima, su base continuativa, verso l'Amministratore Delegato e/o il Presidente del CdA;
- la seconda, su base almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali flussi informativi hanno ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'OdV;

2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a CESI, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

Inoltre, l'OdV predispone annualmente una relazione scritta per il Consiglio di Amministrazione ove sia contenuta:

a) un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo Capitolo 8 della presente Parte Generale e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio, ecc.);

b) un piano di attività prevista per l'anno successivo.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato (se presente) hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici, come ad esempio:

- con la Funzione *Group Legal & Corporate Affairs* per gli adempimenti sociali che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con il responsabile della Funzione *Group Human Resources* in ordine alla formazione e ai provvedimenti disciplinari;
- con i responsabili della Funzione *Group Administration, Finance, Control & Information Technology* in ordine alla gestione dei flussi finanziari;
- con gli RSPP, i Datori di Lavoro e il responsabile della Funzione aziendale preposta alle tematiche relative a salute, sicurezza sul lavoro e ambiente;
- con il responsabile dell'Unità *Group Information Technology*.

4.7 Flussi informativi verso l'OdV

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Pertanto, dovranno essere comunicati all'OdV flussi informativi a cadenza prestabilita, per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio sul rispetto delle regole di comportamento previste nelle singole Parti Speciali del Modello, come meglio dettagliato nel documento di riepilogo dei flussi informativi.

Oltre ai flussi informativi periodici, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati qualora tali indagini coinvolgano CESI o suoi Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, *Partner*, Fornitori, Agenti e Clienti.
- incidenti sul lavoro gravi, da intendersi quali incidenti caratterizzati da referto medico con "prognosi riservata" o "40 giorni di prognosi o più" e decessi.
- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano rilevanti ai sensi del Decreto.

I flussi informativi potranno essere inviati, anche per il tramite della Funzione Group Audit, all'indirizzo di posta elettronica **OrganismoVigilanza@cesi.it**.

In ogni caso, qualora uno dei soggetti tenuti all'invio di flussi informativi si rendesse inadempiente, allo stesso potrà essere irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà irrogata secondo le regole previste dal Sistema Sanzionatorio del presente Modello.

L'OdV potrà decidere di raccogliere i flussi informativi anche tramite incontri de *visu* con i soggetti espressamente individuati oppure con i soggetti più idonei a fornire lo specifico flusso informativo.

4.8 Rapporti tra gli organismi di vigilanza delle società del Gruppo

L'OdV si può relazionare e confrontare con gli organismi di vigilanza delle altre società del Gruppo onde favorire le più opportune sinergie tra gli stessi. L'Organismo di Vigilanza di CESI svolge, in particolare, un ruolo di impulso e sensibilizzazione, anche promuovendo la diffusione e la conoscenza della metodologia e degli strumenti di attuazione dei presìdi di controllo nell'ambito del Gruppo.

Eventuali interventi correttivi sul Modello, conseguenti all'attività di coordinamento in oggetto, restano ovviamente di esclusiva competenza delle società del Gruppo, anche su stimolo del proprio organismo di vigilanza.

Ferma restando l'autonomia e indipendenza dei singoli organismi di vigilanza è prevista l'ipotesi di organizzare riunioni periodiche – in un'ottica di pariteticità – tra l'OdV e gli organismi di vigilanza delle singole società, allo scopo di mettere a fattor comune gli eventuali spunti di miglioramento che possono emergere dalle esperienze applicative dei singoli modelli organizzativi.

4.9 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello in conformità alla Procedura *Whistleblowing* (di cui al successivo paragrafo 5).

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 4.3 e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

4.10 I controlli dell'OdV

I compiti di vigilanza dell'OdV in relazione all'osservanza del Modello e per quanto concerne i reati presupposto di cui alle Parti Speciali sono i seguenti:

- monitorare il rispetto delle procedure, degli strumenti aziendali e della documentazione interna per la prevenzione dei Reati in costante coordinamento con le funzioni aziendali competenti;
- proporre che vengano predisposte ed aggiornate le procedure aziendali relative alla prevenzione dei Reati di cui alle Parti Speciali del Modello, anche in considerazione del progresso e dell'evoluzione delle tecnologie;
- esaminare le segnalazioni di presunte violazioni del modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari o opportuni;
- conservare tracciabilità dei flussi informativi ricevuti, nonché delle evidenze dei controlli e delle verifiche eseguiti.

A tal fine, all'OdV, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

4.11 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza sono conservati per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

5.

5. Whistleblowing

Con riferimento all'istituto del cosiddetto *"whistleblowing"* previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, la Società si è adeguata alle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, *"riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* **("Decreto Whistleblowing")**.

In particolare, la Società ha istituito, informate le rappresentanze sindacali, un canale per le segnalazioni (che garantisce, anche tramite crittografia, la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione) e ha individuato quale destinatario delle segnalazioni interne il *Whistleblowing Committee*, specificamente formato in materia di *whistleblowing*, prevedendo il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare in conformità rispetto al Decreto *Whistleblowing*.

La Società, al fine di disciplinare l'utilizzo del canale di segnalazione e la gestione delle segnalazioni nonché al fine di fornire informazioni chiare sui presupposti per l'effettuazione di una segnalazione, ha adottato un'apposita procedura di Gruppo ("Procedura Whistleblowing"), alla quale si fa rimando per ogni ulteriore dettaglio.

Il canale istituito per le segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing* (raggiungibile attraverso il seguente link https://cesi.integrityline.com) è indicato all'interno della Procedura *Whistleblowing* e le segnalazioni vengono effettuate e gestite nel rispetto di tale procedura e del Decreto *Whistleblowing*.

In caso di segnalazioni riguardanti condotte integranti Reati Presupposto e/o violazioni del Modello, il *Whistleblowing Committee* informa l'OdV, che viene coinvolto secondo le modalità previste dalla Procedura *Whistleblowing*, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing*.

I segnalanti (o soggetti collegati) non possono subire alcuna ritorsione e, a tal proposito, il *Decreto Whistleblowing* prevede la possibilità per quest'ultimi di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito in ragione di una segnalazione.

La Società adotta, in ogni caso, tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o di soggetti collegati) in ragione di una segnalazione.

6.

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di CESI quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Aree a Rischio.

- *La comunicazione iniziale*

  L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento della sua adozione.

  Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (ad es. CCNL, Modello Organizzativo, D.Lgs. 231/2001, Codice Etico, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

- *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 i Destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

  All'interno dei piani di formazione previsti dalla Società, è inserita anche la formazione in materia di *whistleblowing* ed anticorruzione.

  In particolare, CESI cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

  - *meeting* aziendali;
  - corsi istituzionali (in aula ovvero web-based) aventi ad oggetto specifiche Aree a Rischio del Decreto.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV, anche avvalendosi della collaborazione degli incaricati della gestione delle risorse umane o di consulenti esterni.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Dipendenti costituisce violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel capitolo 7 che segue.

6.2 Informazione dei Consulenti, Partner, Fornitori, Agenti e Clienti

I Consulenti, i *Partner*, i Fornitori e gli Agenti devono essere informati al momento della stipula del relativo contratto, anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, del fatto che CESI ha adottato il presente Modello e il Codice Etico e di quali sono i principi fondamentali a cui gli stessi si ispirano e le conseguenze per le controparti in caso di loro violazione.

7.

7. Sistema sanzionatorio

7.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende effettiva l'azione di vigilanza dell'OdV e ha lo scopo di garantirne l'efficace attuazione.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e dei relativi provvedimenti è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da CESI, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 Maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Si precisa che il sistema sanzionatorio di seguito delineato trova applicazione anche in relazione alle violazioni previste dal Decreto Whistleblowing. In particolare, sono sanzionabili ai sensi del Decreto *Whistleblowing*:

- il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede", compreso il caso in cui in capo al segnalante sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave (salvo che lo stesso sia stato già condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con denuncia all'autorità giudiziaria);
- il soggetto che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante o dei soggetti a esso parificati ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni;
- il gestore delle segnalazioni nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni disciplinate dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura Whistleblowing;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante;
- il segnalato che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Codice Etico, al Modello 231, o al sistema di policy e procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale previsto nel presente Capitolo.

Si sottolinea, come il mancato puntuale rispetto delle regole contenute nel Modello costituisca elemento di valutazione professionale che può avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo (con particolare riguardo, ad esempio, all'eventuale componente variabile/ premiale della retribuzione) con riferimento a tutti i Dipendenti (ivi inclusi i dirigenti).

7.2 Dipendenti soggetti al CCNL

7.2.1 Sistema sanzionatorio

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e nelle procedure dallo stesso richiamate (come, per esempio, nella Procedura Whistleblowing) sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti Dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 Maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione"; in CESI trovano applicazione i criteri di correlazione tra le mancanze dei dipendenti ed i provvedimenti disciplinari disciplinati dall'accordo sindacale nazionale del 25 Luglio 1982).

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti in CESI e richiamati dal CCNL, si prevede che:

1) **Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:**

   violi le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

2) **Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che:**

   violi più volte le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti criteri di correlazione.

3) **Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE il lavoratore che:**

nel violare le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di CESI arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni del gruppo o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo", ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti criteri di correlazione.

4) **Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:**

adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto ai punti 1,3,4,5,7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione.

5) **Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:**

adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società ai sensi di quanto previsto ai punti 4, 5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente in CESI, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, ai soggetti competenti.

L'applicazione del sistema disciplinare viene costantemente monitorata dall'OdV per il tramite della Funzione Group Human Resources.

7.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprano la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello e/o delle procedure dallo stesso richiamate o di adozione, nell'espletamento delle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva applicabile tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello e/o delle procedure dallo stesso richiamate da parte di Amministratori della Società, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Si coglie l'occasione per specificare che, nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento ex D.Lgs. 231/2001 e in tale procedimento il legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore dell'ente non verrebbe effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

7.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello e/o delle procedure dallo stesso richiamate da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

7.6 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello e/o delle procedure dallo stesso richiamate da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV (ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori) informeranno immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

7.7 Misure nei confronti dei Consulenti, Partner, Fornitori, Agenti e Clienti

Ogni violazione da parte dei Consulenti, dei *Partner*, dei Fornitori, degli Agenti o dei Clienti delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

8.

8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso), questo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla capacità del Modello di prevenzione dei Reati.

Inoltre, viene svolta una analisi di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità amministrativa da reato dell'impresa con verifiche a campione e delle azioni intraprese dalla Società in merito.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, anche del supporto di quelle funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito non soddisfacente, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, le iniziative che ritiene opportuno la Società valuti di intraprendere.

9.

9. Documento di riepilogo dei flussi informativi verso l'ODV

Di seguito vengono indicati i flussi informativi verso l'OdV relativi alle singole Parti Speciali del Modello di organizzazione, gestione e controllo di CESI.

I seguenti flussi informativi sono da raccogliere per iscritto ovvero in occasione degli incontri periodici tra OdV e le funzioni competenti.

PARTE SPECIALE A – Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
Responsabile Interno (o soggetto in sostituzione dello stesso)	Schede di Evidenza descritte al paragrafo A.5.3.1 della Parte Speciale A.	Ad evento
Group Legal and Corporate Affairs	Elenco e copia delle deleghe e procure rilasciate a esponenti aziendali al fine di intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione.	Ad evento
Group Legal and Corporate Affairs	Elenco dei principali contenziosi giudiziali, stragiudiziali e accordi transattivi in corso e breve descrizione dello stato di ciascuno di essi.	Annuale (se presenti)
Funzione competente a intrattenere il rapporto con la P.A.	Elenco delle ispezioni ricevute e/o in corso, specificando: i) Pubblica Amministrazione di riferimento ; ii) soggetti partecipanti e iii) periodo di svolgimento; iv) esito, ed eventuali verbali d'ispezione che diano evidenza di criticità.	Ad evento
Group External Relations	Informativa in merito all'erogazione/al ricevimento di omaggi o regalie in deroga a quanto previsto nelle procedure aziendali.	Annuale
Group External Relations	Informativa in merito all'effettuazione di sponsorizzazioni, con indicazione dei soggetti coinvolti.	Annuale (se presenti)
Group Human Resources	Comunicazione di (i) eventuali deroghe rispetto alle procedure previste per la selezione del personale; ii) eventuali criticità circa la sussistenza dei requisiti di onorabilità e professionalità dei candidati.	Ad evento
Group Procurement	Elenco di nuovi Fornitori e Consulenti selezionati con deroga alle procedure aziendali.	Annuale
Divisioni di Business	Elenco di nuovi Partner e Agenti selezionati con deroga alle procedure aziendali.	Annuale

PARTE SPECIALE B – Reati societari

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
Group Administration Unit	Segnalazione di (i) criticità riscontrate nell'ambito del processo di approvazione del bilancio e (ii) eventuali operazioni effettuale sul capitale.	Ad evento
Responsabile della Funzione Group Administration, Finance, Control & IT	Copia della dichiarazione prevista dalla Parte Speciale in cui si attesa: • la veridicità, correttezza, precisione e completezza dei dati e delle informazioni contenute nel bilancio ovvero sugli altri documenti contabili messi a disposizione della società stessa; • l'insussistenza di elementi da cui poter desumere che le dichiarazioni e i dati raccolti contengano elementi incompleti o inesatti; • la predisposizione di un adeguato sistema di controllo teso a fornire una ragionevole certezza sui dati di bilancio; • il rispetto delle procedure previste in materia.	Annuale

PARTE SPECIALE C – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti con finalità di terrorismo, nonché delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
Group Administration, Finance, Control & IT	Segnalazione di anomalie o situazioni di irregolarità riscontrate nell'ambito della gestione dei flussi finanziari.	Ad evento
Group Administration, Finance, Control & IT	Relazione su eventuali pagamenti rilevanti effettuati o ricevuti a favore di o da enti terzi con sede legale in Paesi a rischio di terrorismo o in paradisi fiscali.	Annuale (se presenti)

PARTE SPECIALE D – Reati contro la personalità individuale

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
Group Procurement	Segnalazione, nell'ambito dell'esecuzione di contratti di appalto, in merito a contestazioni da parte di dipendenti sulle condizioni di lavoro.	Ad evento

PARTE SPECIALE E – Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
RSPP e/o Datore di Lavoro e/o Delegato per la sicurezza	Relazione in materia di salute e sicurezza contenente, tra l'altro: - modifiche e/o integrazioni apportate alla politica sulla salute e sicurezza sul lavoro e al sistema di gestione della sicurezza; - aggiornamento sui rischi concernenti l'attività aziendale e sulle misure di sicurezza adottate nel periodo di riferimento; - elenco delle sanzioni disciplinari verso dipendenti per violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro; - variazioni della struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio nomina del RSPP, Medico Competente, ecc.) e aggiornamenti sul sistema di deleghe e procure in materia di salute e sicurezza sul lavoro; - verifiche in relazione ad appaltatori e subappaltatori concernenti gli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro e la regolarità dei lavoratori impiegati. Tale relazione può essere sostituita – in assenza di episodi di particolare rilievo da segnalare – dalla copia del verbale della riunione ex art. 35 Testo Unico Sicurezza.	Annuale *(o almeno annuale, in caso la relazione periodica ex art. 35 Testo Unico Sicurezza sia più frequente)*
RSPP e/o Datore di Lavoro e/o Delegato per la sicurezza	Segnalazione in merito a eventuali infortuni, esclusi gli infortuni *in itinere* ed inclusi gli infortuni subiti dal personale di appaltatori, fornitori, subappaltatori.	Ad evento

PARTE SPECIALE F – Delitti informatici

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
Group IT	Relazione in merito a eventuali eventi di *data breach* o che comunque abbiano evidenziato potenziali criticità nella tenuta dei sistemi informatici adottati.	Ad evento

PARTE SPECIALE G – Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
Group Human Resources	Comunicazione di (i) eventuali deroghe rispetto alle procedure previste per la selezione del personale; ii) eventuali criticità circa la sussistenza dei requisiti di onorabilità e professionalità dei candidati.	Ad evento
Group Procurement	Reporting periodico sulle attività svolte: i) descrizione del processo di selezione dei Fornitori in essere ii) eventuali criticità nell'accertamento dei requisiti di onorabilità e professionalità; iii) conferma dell'apposizione di specifiche Clausole 231 ed anticorruzione nel contratto di fornitura/consulenza.	Annuale
Group Legal and Corporate Affairs e Group Human Resources	Segnalazione di eventuali denunce, indagini e/o procedimenti penali pendenti a carico di Fornitori, Consulenti e Partner, con cui la Società ha sottoscritto contratti.	Annuale (se presenti)

PARTE SPECIALE H – Delitti contro l'industria e il commercio e delitti di violazione del diritto di autore

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
Group Legal and Corporate Affairs	Elenco nuovi marchi e brevetti registrati.	Annuale (se presenti)
Group Legal and Corporate Affairs	Contestazioni da parte di *competitors*.	Ad evento

PARTE SPECIALE I – Reati ambientali

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
RSPP e responsabile della funzione Group QHSE	Comunicazione di incidenti aventi impatto ambientale.	Ad evento
RSPP e responsabile della funzione Group QHSE	Criticità emerse (o segnalate da Autorità) in relazione al sistema di gestione ambientale.	Ad evento

PARTE SPECIALE L – Reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
Group Legal and Corporate Affairs	Elenco dei principali contenziosi giudiziali e stragiudiziali in corso e breve descrizione dello stato di ciascuno di essi.	Annuale (se presenti)
Group QHSE	Esito delle certificazioni dei sistemi di gestione.	Semestrale
Group External Relations	Informativa in merito all'erogazione di omaggi o donazioni e all'effettuazione di sponsorizzazioni, in deroga a quanto previsto nelle procedure aziendali.	Annuale (se presenti)

PARTE SPECIALE M – Reati tributari

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
Group Tax Affairs	Criticità emerse nella gestione della fiscalità aziendale e ispezioni effettuate dall'Amministrazione fiscale.	Ad evento
Group Legal and Corporate Affairs	Informativa in merito alle operazioni straordinarie.	Ad evento

PARTE SPECIALE N – Reati di contrabbando

Funzione competente	Oggetto del flusso	Periodicità
Unità Asset Management & Logistics	Informativa relativa a criticità emerse nel corso della gestione di adempimenti doganali.	Ad evento
Unità Asset Management & Logistics	Copia del verbale di ispezione di eventuali visite o accertamenti da parte di Autorità doganali.	Ad evento