

CEBAT S.p.A.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Versione approvata dal C.d.A. in data 20 novembre 2025



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

Aree a Rischio: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

Attività sensibili: attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto o da atti normativi che ad esso fanno riferimento;

CCNL: Contratto Collettivo Nazionali di Lavoro applicato dalla Società.

Codice Etico: il codice etico adottato dall'Organo Amministrativo della Società che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata;

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partners e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di CEBAT S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito Decreto);

Destinatari: Organi Sociali, Dirigenti, Lavoratori subordinati e autonomi, Collaboratori, Fornitori, Partner, società appaltatrici e, più in generale, tutti coloro con cui CEBAT S.p.A. si relaziona nello svolgimento delle attività aziendali;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società.

Ente/i: entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Partners e di Collaboratori Esterni.

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 c.p. *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*.

Interesse: finalità, anche non esclusiva, della condotta illecita, consistente nel favorire l'ente, che deve essere accertata ex ante e che sussiste a prescindere dal conseguimento effettivo dell'obiettivo;

Lavoratori Autonomi: coloro i quali, pur non essendo legati alla Società da un rapporto di lavoro dipendente o assimilabile, svolgono la loro attività professionale ed operano su mandato, nell'interesse o per conto della medesima;

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001;

Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

Misure Integrative: misure di organizzazione e gestione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e gli Azionisti della CEBAT S.p.A..

Organismo di Vigilanza o OdV: l'Organismo interno di controllo, previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, subappalto, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Aree a Rischio.

Personale Apicale: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Area/Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società; in particolare, gli amministratori, gli eventuali institori e procuratori della Società;

Personale Sottoposto ad Altri Direzione: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del personale apicale;

Procedura: disposizione organizzativa che descrive ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale o di una sequenza di attività;

Protocolli di Prevenzione: protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

Pubblica Amministrazione: l'insieme degli enti pubblici (es. amministrazioni pubbliche) che concorrono all'esercizio ed alle funzioni dell'amministrazione dello Stato nelle materie di sua competenza.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 c.p. *“sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.

Reati Presupposto: gli specifici reati previsti dal codice penale e leggi speciali richiamati dal Decreto (o da atti normativi che ad esso fanno riferimento) da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente.

RPCT: Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Sistema Disciplinare ex. D. Lgs. 231/2001: è il sistema delle sanzioni da applicare



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

in caso di mancato rispetto delle disposizioni interne della Società CEBAT p.A..

Vantaggio: risultato positivo, non necessariamente economico, che l'Ente ha obiettivamente tratto a prescindere dall'intenzione di chi ha commesso l'illecito e che deve essere accertato ex post.

Whistleblowing: il *whistleblowing* è lo strumento con cui uno dei soggetti di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 deve segnalare le condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto, di cui sia venuto a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: il Decreto Legislativo n. 231/2001

La Società CEBAT S.p.A.

La CEBAT S.p.A. è costituita ai sensi del diritto italiano come società per azioni con sede legale in Roma, Via Angelo Banti, n. 26/28. La Società è iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese di Roma dal 20 giugno 2019 con C.F. e numero di iscrizione 15324221009.

La Società è dotata di un sistema di amministrazione individuato nel Consiglio di Amministrazione, che ha la rappresentanza della Società.

La Società CEBAT S.p.A. (d'ora innanzi, per brevità, anche CEBAT o la Società) ha più di 60 anni di esperienza nella posa dei cavi, di bassa, media ed alta tensione e in fibra ottica, è un'Azienda che offre servizi di progettazione e costruzione, che comprendono anche tutte le opere civili. Nonostante la peculiarità morfologica dell'Italia, CEBAT è in grado di realizzare progetti di qualità, rispettando le tempistiche contrattuali in ambienti complessi (zone urbane ad alta densità, montagne, viadotti, tunnel). Opera su progetti *greenfield* e *brownfield* con tutti i tipi di cavi. CEBAT si può considerare tra gli appaltatori di posa di cavi AT più competenti con comprovata esperienza HVDC in collegamenti internazionali come il Piemonte-Savoia ed il collegamento Italia-Montenegro.

Inoltre, la Società ha una comprovata esperienza nella costruzione, basata su capacità di ingegneria e costruzioni interne. L'obiettivo principale sono le reti di utilità (elettricità, acqua, acque reflue, fibre ottiche, etc...) dove l'esperienza parte dall'ottimizzazione del percorso alla progettazione ed alla costruzione di reti complesse.

L'esperienza dell'Azienda include anche opere civili nello spazio energetico come sottostazioni, linee aeree, trincee speciali e gallerie per cavi, ma anche progetti commerciali e industriali. CEBAT è anche un appaltatore nell'ambito idrico romano



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

con la costruzione e la manutenzione della distribuzione idrica, del sistema fognario in un ambiente urbano estremamente impegnativo.

Anche nell'ambito dei Global Services, la Società CEBAT ha un ruolo importante volto a fornire un servizio ad ampio spettro per i distributori di servizi di manutenzione e di miglioramento della rete, soprattutto sulle reti elettriche e idriche, e recentemente integrate da reti di fibre ottiche. I servizi sono in genere eseguiti sulla base di accordi pluriennali e hanno lo scopo di soddisfare a 360 gradi la necessità delle aziende di distribuzione più avanzate ed importanti, con risposta immediata all'emergenza alla manutenzione pianificata, all'espansione della rete, al miglioramento dell'affidabilità. L'Azienda fornisce, altresì, servizi di ispezione per le infrastrutture di servizi ed illuminazione, nonché le infrastrutture civili in generale.

Infine, CEBAT è attiva anche in altri settori più di nicchia, questi ultimi rendono il portafoglio dell'azienda più completo ed ampio:

- Progetti di illuminazione speciale (municipale, artistica, aeroporti ...)
- Progettazione e costruzione di impianti fotovoltaici di medie dimensioni
- Trivellazione Orizzontale Controllata (o HDD) per sostenere lo sviluppo di soluzioni *no-dig* che minimizzano l'impatto per la collettività dei progetti di espansione delle reti
- Gestione ecosostenibile
- Illuminazione sottopassi/tunnel, condizionamento dell'aria, reti di comunicazione
- *Energy Rental*.

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

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche Decreto), recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11*”



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

della Legge 29 settembre 2000, n. 300” (di seguito il “Decreto”), ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma dal carattere afflittivo sostanzialmente di natura penale, a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Ente” o “Enti”) per reati, tassativamente elencati, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che, come riportato all’art. 5 del Decreto 231/2001 lett. *a* e *b*, rivestano al loro interno funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle società stesse o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo delle società stesse, ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella penale o civile della persona fisica che ha commesso materialmente il reato, adottando, ad avviso di alcuni ma non di tutti, il principio secondo cui *societas delinquere potest*, introdotto appunto dal Decreto n. 231/2001.

I presupposti applicativi della normativa possono essere, in sintesi, indicati come segue:

- a) l’inclusione dell’ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione (art. 1);
- b) l’avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell’interesse o a vantaggio dell’ente (art. 24 e ss.);
- c) l’essere, l’autore del reato, un soggetto investito di funzioni apicali (art. 6) o subordinate (art. 7) all’interno dell’ente;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell’ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto d), per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze richiamate è oggetto di un specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere di prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a **sanzioni** di varia natura, accumulate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella **pecuniaria** e quelle **interdittive**, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività o di un ramo di essa).

Il **procedimento** di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il **processo penale** vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, a dispetto del *nomen juris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato ad un apparato concettuale di matrice penalista.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli art. 24, 25 e 26 del Decreto, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso sia mediante rinvii al medesimo Decreto.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, il Decreto si applica oggi alle seguenti categorie di reato (in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata):

- 1) reati contro la Pubblica Amministrazione o del suo patrimonio (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001);
- 2) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis D. Lgs. 231/2001);
- 3) reati di criminalità organizzata (art. 24 ter D. Lgs. 231/2001);



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- 4) reati di falso: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D. Lgs. 231/2001);
- 5) reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1 D. Lgs. 231/2001);
- 6) reati societari (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001);
- 7) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D. Lgs. 231/2001);
- 8) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D. Lgs. 231/2001);
- 9) delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001);
- 10) abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato (art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001 e art. 187 quinquies TUF);
- 11) reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene, della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D. Lgs. 231/2001);
- 12) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. 231/2001);
- 13) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1 D. Lgs. 231/2001 – modificato dal Decreto Giustizia del 4 ottobre 2023 e dalla legge n.56/2024);
- 14) reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D. Lgs. 231/2001);
- 15) reati di induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D. Lgs. 231/2001);
- 16) reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001);
- 17) impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001);
- 18) razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D. Lgs. 231/2001);
- 19) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/2001);



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- 20) reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- 21) contrabbando (art. 25 sexiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- 22) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- 23) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies);
- 24) delitti contro gli animali (art. 25-undevicies, D.Lgs 231/2001);
- 24) reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

1.2. Le sanzioni:

Le sanzioni amministrative che possono essere applicate all'Ente per gli illeciti dipendenti da reato e ridotte, da un terzo alla metà, in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati dal Decreto o da atti normativi che ad esso fanno riferimento.

Le sanzioni amministrative applicabili all'Ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un processo penale.

Quelle **interdittive** possono essere applicate anche in via **cautelare**, benché in linea di principio mai congiuntamente tra loro, su richiesta del Pubblico Ministero da parte del Giudice, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono specifici e fondati elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura ed al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

I) La sanzione pecuniaria (artt. 10, 11 e 12 D. Lgs. 231/2001).

In caso di condanna dell'Ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La stessa è determinata dal Giudice penale e consiste nel pagamento di una somma di denaro, da determinarsi in concreto da parte del predetto Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico, fondato sulla determinazione del valore di una singola quota e moltiplicato per un numero di quote proporzionato alla valutazione di responsabilità della persona giuridica ed alla sua capacità economica. Il valore di ciascuna quota può variare da un minimo di 258,00 Euro ad un massimo di 1.549,00 Euro e dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di altri illeciti. La sanzione può essere ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione dell'apertura del dibattimento, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

II) Le sanzioni interdittive (art. 9, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a certi rami dell'Amministrazione), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata od agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche ricorrano una o entrambe delle precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste una delle seguenti circostanze:

- 1) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente **interesse proprio o di terzi** e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- 2) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - l'ente ha **risarcito integralmente il danno** e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'ente ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - l'ente ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

Nell'ipotesi in cui l'Ente svolga pubblici servizi o servizi di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività o rilevanti ripercussioni sull'occupazione, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi circa la responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.



III) La pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 D. Lgs. 231/2001).

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

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

IV) La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

L'autorità giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La Società CEBAT p.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine nonché del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

avviare un progetto di analisi ed adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal Decreto.

In particolare, nonostante il sistema dei controlli interni esistente sia in grado di essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, l'Organo Amministrativo ha avviato un Progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure adottate alle finalità previste dal Decreto.

In esito a detto Progetto, per la precisione, la Società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Permane, infatti, la convinzione nella Società che l'adozione del Modello costituisca, oltre ad un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della stessa, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire la seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della stessa nell'ambito di attività sensibili (intese, si ribadisce, come attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei confronti dei medesimi nonché della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono ritenute inammissibili dalla Società, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, anche grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di ragionevolmente prevenire o contrastare la commissione dei



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

reati contemplati dal Decreto e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

La CEBAT S.p.A., altresì, intende conferire ad un organismo ad hoc, denominato Organismo di Vigilanza, a composizione plurisoggettiva, l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello stesso, nonché di curare la predisposizione delle procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento.

2.1. Il Modello in funzione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto (art. 5 comma 1), qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, **prima** della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di **vigilare** sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo **fraudolentemente** i suddetti Modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia omessa ed insufficiente **vigilanza** da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

L'adozione del Modello Organizzativo costituisce, dunque, la **misura ideale** della diligenza richiesta dal Legislatore e rappresenta per l'Ente lo strumento spendibile per rimanere esente da responsabilità.

Va in tal caso ritenuto che, per poter andare esente da responsabilità, l'Ente debba poter essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verificazione dell'evento.

La **mera adozione** del Modello da parte dell'Organo Dirigente, che deve individuarsi nell'organo titolare del potere di gestione ossia nell'organo amministrativo, **non** pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il **Modello** sia anche **efficace** ed **effettivo**.

Quanto all'**efficacia** del Modello, il Legislatore, all'art. 6 comma 2 del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

La caratteristica dell'effettività del Modello è, invece, legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano ravvisate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello), oppure quando intervengano modifiche normative che amplino le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell'ente;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2. Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

La Società CEBAT S.p.A, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine nonché del lavoro dei propri dipendenti ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001, a cui sono seguiti diversi aggiornamenti.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire la seguenti principali finalità:

- a) prevenire e limitare, in relazione ai reati previsti *ex d.lgs. n. 231/2001*, i rischi connessi all'attività aziendale mirando ad eliminare la possibilità che si dia luogo ad eventuali condotte illegali;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una piena consapevolezza circa i rischi insiti nella attività loro affidata, con particolare riguardo al rischio di commissione di comportamenti passibili di sanzioni penali (per l'individuo) ed amministrative (per l'ente);
- c) affermare che la Società non tollera, censura e sanziona severamente la commissione di qualunque comportamento che possa determinare la realizzazione (anche in forma di contributo) di un qualunque illecito, e in particolare dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente, a prescindere dalla loro finalità;
- d) ribadire che ogni tipo di comportamento illecito è ritenuto dalla Società sempre contrario ai suoi interessi, anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi;
- e) consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi, attraverso un monitoraggio costante delle attività sensibili.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

La CEBAT S.p.A., altresì, in attuazione di quanto previsto dalla normazione in materia, ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza, a composizione collegiale, dotandolo di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello stesso, come meglio disciplinato nella sezione 5 della presente Parte Generale.

2.2.1 Sistema di Whistleblowing

Con il D. Lgs., 10 marzo 2023, n. 24 (pubblicato nella G.U. del 15 marzo 2023), è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva sulla *“Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie”* (pubblicata in Gazzetta Ufficiale U.E. del 26 novembre 2019), la quale ha armonizzato la disciplina relativa al whistleblowing all'interno dell'Unione Europea.

In particolare, è stato modificato l'art. 6, comma 2 bis, d.lgs. n. 231/2001, il quale stabilisce ad oggi che *“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”*.

Il *whistleblowing* è, dunque, uno strumento di controllo che rientra tra le misure interne predisposte dall'ente al fine di assicurare la compliance dell'attività d'impresa alle regole interne e alla normativa esterna che ne disciplinano lo svolgimento.

La Società CEBAT S.p.A. ha istituito un sistema interno di segnalazione delle violazioni, secondo le disposizioni normative e regolamentari vigenti, e in linea con le best practice.

Chiunque assistesse a comportamenti rilevanti secondo il d.lgs. n. 231/2001 o contrari al Codice Etico e al presente Modello di organizzazione gestione e controllo, ovvero ne venisse a conoscenza o ne sospettasse l'esistenza, è tenuto a darne senza indugio segnalazione alla Società nelle forme e modalità specificamente indicate nella presente sezione.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Le segnalazioni possono avere ad oggetto un atto o fatto già commesso o che, secondo il segnalante, potrebbe essere commesso. Esse possono altresì avere ad oggetto condotte volte ad occultare tali violazioni.

Le Segnalazioni possono riguardare:

- dipendenti o ex-dipendenti della Società;
- componenti degli organi sociali della Società;
- terzi in genere che abbiano intrattenuto un qualsiasi tipo di rapporto con la Società (ad esempio, consulenti, fornitori, clienti, gli stakeholder della Società), il cui comportamento possa cagionare direttamente o indirettamente un danno patrimoniale o non patrimoniale alla Società.

Le Segnalazioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono avere ad oggetto:

- condotte di frode o di corruzione perpetrate da dipendenti della Società;
- condotte di frode perpetrate da terzi a danno della Società;
- violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (con particolare riguardo ai principi dettati dal Codice etico, ai protocolli, alle procedure e istruzioni operative di cui al presente Modello, nonché alle linee guida adottate dalla Società;
- potenziali violazioni di dati personali (cc.dd. “Data Breach”).

Ogni segnalazione deve essere fondata su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’esercizio della propria funzione o comunque nell’ambito dello svolgimento del proprio rapporto con la Società, fornendo gli elementi necessari a consentire di verificarne la fondatezza.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso tre canali:

1. canali di Segnalazione Interna,



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

2. canale di Segnalazione Esterna, attivato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
3. divulgazioni pubbliche.

Le segnalazioni tramite canali interni dovranno essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- a mezzo apposita piattaforma informatica accessibile tramite il sito aziendale “www.cebat.it”
- lettera cartacea indirizzata a “*Dipartimento Legal & Compliance della Società “CEBAT S.p.A.”*, Via Angelo Banti, n. 26/28, 00138 Roma, *avendo cura di esplicitata la dicitura “whistleblowing” sulla busta;*
- in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto.

La Società CEBAT garantisce il coinvolgimento dell’Organismo di Vigilanza sia nella fase della segnalazione sia in quella successiva di verifica della fondatezza.

Tutti gli accertamenti conseguenti alla segnalazione vengono svolti con riservatezza in linea con le disposizioni normative e conformemente al GDPR e al Codice privacy, garantendo la tutela del segnalante e l’identità dei soggetti segnalati e utilizzando idonei criteri e modalità di gestione delle informazioni e dei documenti.

La Società, sin dal momento di ricezione della segnalazione, ha cura di calibrare la tutela della riservatezza del segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui in concreto tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a questo aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

Il *whistleblowing* non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all’apposita disciplina, salvi i casi in cui essi configurino anche gli estremi di un comportamento rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Sono inoltre escluse dall'ambito di applicazione della disciplina del D.Lgs., 10 marzo 2023, n. 24, le segnalazioni in materia di sicurezza e di difesa nazionale, oltre che quelle relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali si applica la disciplina di segnalazione *ad hoc* (art. 1, co. 2).

La Società vieta qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria nei confronti del segnalante, oltre che – nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 – nei confronti:

- delle categorie di segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, dei colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- degli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

In particolare, la Società garantisce che nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, anche solo tentata o minacciata, consegnerà in capo a chi abbia, in buona fede, effettuato una segnalazione. Si impegna a non applicare alcuna pratica o atto sanzionatorio, di demansionamento, licenziamento, trasferimento o altra misura organizzativa che possa produrre effetti negativi sulla carriera del dipendente segnalante.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante in linea con il sistema disciplinare illustrato nella successiva sezione 7 della presente Parte Generale del Modello.

- Il segnalante che ritenga di essere vittima di atti ritorsivi o discriminatori, così come chiunque sia a conoscenza di tali atti, deve darne senza indugio comunicazione all'Organismo di Vigilanza a mezzo posta elettronica ovvero con lettera indirizzata a



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

“Organismo di Vigilanza della Società CEBAT p.A., Via Angelo Banti, n. 26/28, 00138 Roma”.

Sono altresì previste sanzioni, secondo il suddetto sistema disciplinare introdotto dalla Società, nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni risultate infondate.

Al fine di assicurare l’effettività del sistema di segnalazione, la Società provvede a che tutti i soggetti che operano per l’ente, siano essi apicali, subordinati o collaboratori esterni, vengano adeguatamente informati dei canali di segnalazione predisposti e resi in grado di usufruirne agevolmente.

Inoltre, le modalità e la gestione delle segnalazioni devono formare oggetto dei contenuti formativi base somministrati dalla Società secondo quanto previsto dalla successiva Sezione 8 della Parte Generale del presente Modello.

2.3. Struttura del Modello

Il Modello è suddiviso nella presente “*Parte Generale*”, nella quale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del D. Lgs. 231/2001, è descritta l’attività compiuta per la definizione del Modello della Società e ne sono illustrati gli elementi costitutivi, ed in “*Parti Speciali*” predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto, che formano parte integrante ed essenziale dello stesso.

Si precisa che dall’analisi condotta è stata esclusa, in quanto ritenuta assolutamente remota, la possibilità di concreta realizzazione del reato di:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1), razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*), frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*), nonché i reati contro gli animali (art. 25 *undevicies*) ed il reato di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*).

Trattasi infatti di reati che, considerato l’assetto organizzativo e l’attività della Società CEBAT p.A., non assumono particolare rilevanza, in quanto si sostanziano in condotte assolutamente estranee ai processi gestiti dalla Società medesima.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, il Modello è stato redatto avendo riguardo sia alle fattispecie ritenute di maggiore rilevanza, la cui commissione è concretamente e non astrattamente ipotizzabile, sia a quelle che, all'esito del *risk assessment*, risultano di minor rilevanza, la cui commissione è meno ipotizzabile.

Tutto ciò, in quanto i principi etici su cui si fonda il Modello di CEBAT S.p.A. sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato di scarsa rilevanza o attinenza all'attività della Società.

Nelle Parti Speciali, oltre ad esplicitare le singole fattispecie di reato, vengono anche descritte le principali aree di attività a rischio di commissione degli stessi.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dalla CEBAT S.p.A. fonda sui seguenti punti cardine:

- A)** adozione di un Codice Etico, che fissa le linee di comportamento generali;
- B)** individuazione e documentazione delle attività a rischio e dei potenziali rischi insiti in esse;
- C)** definizione di principi organizzativi volti a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti (prevedendo una chiara segregazione delle funzioni coinvolte nei processi aziendali) ed a controllare la correttezza dei comportamenti, al fine di eliminare, ove possibile, e in ogni caso mitigare i fattori di rischio;
- D)** documentazione e relativa archiviazione di ogni operazione rilevante, al fine di consentire il tracciamento delle attività svolte nel processo e delle relative responsabilità funzionali ed individuali;
- E)** articolazione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con le responsabilità organizzative assegnate, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- F)** attuazione di un piano di formazione e di informazione al personale, e in particolare del personale che ricopre posizioni apicali (es. procuratori, titolari di deleghe funzionali, ecc.) ed a tutti gli altri soggetti interessati (Fornitori, Consulenti, *Partners*, ecc.) che operano in aree a rischio, al fine di rendere effettivi e concretamente applicati i presidi individuati dal Modello e dalle procedure aziendali;
- G)** diffusione e coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali;
- H)** previsione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società e loro concreta applicazione, secondo le previsioni del Modello;
- I)** attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficacia del Modello e sulla sua coerenza con gli obiettivi, nonché dei poteri di autonomia, anche finanziaria, necessari per adempierli in modo efficace ed efficiente;
- J)** verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- 1) analisi della documentazione descrittiva dell'organizzazione societaria ed aziendale (sistema di governance, sistema di procure e deleghe, procedure, ecc.) e delle informazioni utili alla descrizione dell'attività e del sistema organizzativo della Società;
- 2) individuazione dei processi aziendali e delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati (secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a), D. Lgs. n. 231/2001);
- 3) analisi della struttura organizzativa adottata, della segregazione delle funzioni coinvolte, dei presidi di controllo e delle procedure sui processi già adottati dalla Società;



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- 4) “*Risk Assessment*” dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione dei principali profili di rischio rilevati;
- 5) individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione dei rilevati profili di rischio;
- 6) analisi del Codice Etico;
- 7) redazione di un Sistema Disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- 8) definizione di un piano di formazione e comunicazione del Modello.

Resta inteso che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è un documento soggetto a continue attività di vigilanza, implementazione e aggiornamento, al fine di rispondere alle concrete esigenze che derivano dal modificarsi nel tempo dei processi aziendali, così come dallo sviluppo della normativa relativa alle attività aziendali e alla responsabilità da reato degli enti.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell’ambito di applicazione del Decreto, o relativamente a fattispecie escluse che a seguito di mutamenti aziendali venissero a rilevare, è demandato al Consiglio di Amministrazione il potere di integrare il Modello in una fase successiva, anche su eventuale proposta dell’Organismo di Vigilanza.

2.4. Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società CEBAT p.A.. Tra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali della Società, i Dirigenti, i lavoratori subordinati ed autonomi, i Collaboratori, i Fornitori ed i Partner, le società appaltatrici e, più in generale, tutti coloro con cui CEBAT si relaziona nello svolgimento delle aree a rischio e delle attività sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

I Destinatari del Modello sono tenuti, pertanto, a rispettarne tutte le disposizioni. A tal fine, la Società CEBAT p.A.:



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- inserisce, nei contratti volti a regolare i propri rapporti giuridici con i soggetti esterni, un'apposita clausola che li vincola esplicitamente al rispetto del Modello;
- consegna a ciascun dipendente/dirigente, all'inizio del rapporto di lavoro, una comunicazione, che dovrà essere firmata per accettazione e che subordina il corretto svolgimento del rapporto stesso al rispetto dei principi contenuti nel Modello.

2.5. Elementi costitutivi del Modello – Le linee guida di Confindustria

Con riferimento alle esigenze individuate dal Legislatore nel Decreto, devono essere necessariamente considerati, altresì, i principi espressi dalla Confindustria nelle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001” elaborate, integrate ed aggiornate nel corso degli ultimi anni nonché approvate dal Ministero della Giustizia. Ed invero, l'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

I suddetti principi espressi da Confindustria possono essere identificati nei seguenti punti fondamentali per la definizione del Modello:

1) realizzazione della mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito è possibile la commissione dei reati contemplati dal Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio (c.d. mappatura del rischio);

2) analisi e valutazione delle misure organizzative/procedurali relative ai processi a rischio, al fine di garantire:

- separazione dei compiti, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su di un unico soggetto;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa;
 - verifica dell’adeguata “proceduralizzazione” dei processi aziendali di supporto, in quanto interessati dallo svolgimento di attività “sensibili”, in modo da:
 - definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell’operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione);
 - garantire, ove necessario, “l’oggettivazione” dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
 - esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
 - esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un’adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- 3) analisi del sistema autorizzativo;
- 4) adozione del Codice Etico e di comportamento (di seguito “Codice Etico”), che preveda regole etico-comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l’integrità del patrimonio aziendale;
- 5) istituzione e nomina dell’Organismo di Vigilanza con conseguente attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello e definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo stesso.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- 6) definizione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- 7) definizione e applicazione di disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- 8) definizione delle responsabilità nell'approvazione, adozione, integrazione ed implementazione del Modello oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti aziendali, con relativo obbligo di aggiornamento periodico.

2.6 Programma di aggiornamento del Modello

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per aggiornarlo o modificarlo, avvalendosi del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera di approvazione del Modello, delega la singola unità organizzativa della Società a dare attuazione ai contenuti dello stesso ed a curare l'implementazione della normativa interna e dei processi aziendali, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento, definiti in relazione ad ogni attività sensibile.

Le procedure operative, adottate in attuazione del presente Modello, che ne costituiscono parte integrante, sono redatte e/o successivamente modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione del Modello o sia necessario dare attuazione alle eventuali revisioni dello stesso o per altre esigenze organizzative interne.

3. CEBAT S.P.A. E L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società CEBAT p.A. ritiene - si ribadisce - che l'adozione del suddetto Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, al di là delle prescrizioni di legge, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che, a vario titolo, collaborano con la Società, al fine di far seguire,



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui la medesima CEBAT S.p.A. si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto nonché delle recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia. I risultati dell'attività di *risk assessment* sono trasfusi nella valutazione del rischio-reato inserita nelle singole Parti Speciali del presente Modello di Organizzazione.

Nella redazione del Modello, la Società CEBAT p.A. ha tenuto, altresì, in considerazione anche i primi orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia. In particolare, sebbene le pronunce che fino ad oggi si sono occupate di responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. n. 231/01 non siano entrate nel merito dell'adeguatezza dei sistemi di controllo, le stesse comunque offrono già prime indicazioni circa le caratteristiche che i Giudici ritengono essenziali al fine di valutare l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati. Nella varietà delle decisioni, emergono alcuni riferimenti costanti, utili al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il richiamo alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia (anche giudiziaria) della società coinvolta nel procedimento. Più in particolare, i Giudici hanno ritenuto elementi essenziali:

- l'autonomia e l'indipendenza in concreto dell'Organismo di Vigilanza;
- l'analicità e la completezza nell'individuazione delle aree a rischio;
- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

La CEBAT S.p.A., pertanto, ha provveduto a redigere il Modello anche alla luce di queste decisioni giurisprudenziali, pur nella consapevolezza che le stesse non sono affatto vincolanti e che, allo stato, non hanno ancora acquisito il valore di giurisprudenza consolidata.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, infine, la CEBAT S.p.A. ha, altresì, deciso di istituire un “Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno” (di seguito “Organismo di Vigilanza”, oppure O.d.V.), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l’aggiornamento.

3.1. Organigramma societario

Attualmente, risulta operativo nella Società l’organigramma allegato al Modello e che costituisce parte integrante dello stesso.

4. MAPPA DELLE ATTIVITA' AZIENDALI "SENSIBILI"

In base a quanto previsto dal Decreto, sono state, in via preliminare, individuate le aree/processi aziendali nel cui ambito è possibile la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

A tal fine è stata effettuata una mappatura delle aree/processi a rischio di reato attraverso l'esame organizzativo societario, mediante lo svolgimento di interviste ai responsabili di direzione/funzione volte a rilevare, in particolare:

1. l'effettiva coincidenza delle funzioni/mansioni esercitate con le missioni/aree di responsabilità formalmente affidate e l'eventuale titolarità dei processi ulteriori rispetto a quelli compresi nelle aree di responsabilità codificate;
2. l'intrattenimento di rapporti con pubbliche amministrazioni e/o privati che svolgano pubbliche funzioni/servizi;
3. la richiesta oppure gestione di risorse pubbliche;
4. la possibilità di individuare nel contesto societario attività regolate da norme di diritto pubblico e atti autoritativi, qualificabili come "pubblico ufficio" o "pubblico servizio" ai sensi degli artt. 357 e 358 c.p. ¹;
5. la disponibilità di cassa/banca;
6. la gestione dei flussi informativi che alimentano la contabilità generale ed il bilancio;
7. l'esistenza del sistema di controllo interno, con particolare riferimento al sistema autorizzativo ed alle procedure operative.

Le attività di analisi condotte individuano inoltre:

¹ Art. 357 c.p. *Nozione del pubblico ufficiale*. Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Art. 358 c.p. *Nozione della persona incaricata di un pubblico servizio*. Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- le aree/processi sensibili, in quanto esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o i processi di “supporto” nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
- i rischi di reato esistenti in ciascuna area/processo;
- le misure organizzative/procedurali caratterizzanti i processi sensibili.

In esito all’analisi effettuata, “*Struttura del Modello*”, è stata ritenuta remota la possibilità della concreta realizzazione del reato di:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1)
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)
- reati contro gli animali (art. 25 *undevicies*)
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*)

Trattasi infatti di reati che, considerato l’assetto organizzativo e l’attività della CEBAT S.p.A., non assumono rilevanza, in quanto si concretizzano in condotte estranee ai processi gestiti dalla stessa.

Con specifico riferimento ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell’igiene e della salute sul lavoro è stata effettuata un’analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio, implementato dalla società in merito alle principali tematiche trattate dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L’analisi è stata condotta mediante interviste ai responsabili delle principali funzioni coinvolte, nonché attraverso l’analisi della documentazione inerente le misure organizzativo/procedurali caratterizzanti il sistema di gestione della sicurezza.

Con specifico riferimento ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, di cui all’art. 25 *octies* del Decreto, si richiamano di seguito i principali presidi di controllo e le norme di



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

comportamento previsti dalle Parti Speciali del Modello e dalle procedure aziendali volti a prevenire la commissione degli stessi:

- identificazione preventiva dei soggetti terzi con cui instaurare rapporti di natura commerciale, finanziaria e/o societaria;
- nel caso di rapporti ed operazioni con soggetti terzi, controllo sulla movimentazione delle somme di denaro, avendo cura di verificare sia che dette movimentazioni avvengano attraverso intermediari finanziari, banche, istituti di moneta elettronica od altri soggetti tenuti all'osservanza della Direttiva 2005/60/CE (III Direttiva antiriciclaggio) sia che vengano osservati tutti gli obblighi di legge in materia di limitazione all'uso del contante e dei titoli al portatore;
- utilizzo esclusivo del canale bancario e/o postale nell'effettuazione delle operazioni di incasso e pagamento derivanti da rapporti di acquisto o vendita di partecipazioni, aumenti di capitale, incasso dividendi;
- utilizzo della clausola di non trasferibilità per le operazioni a mezzo assegno bancario.

5. VALUTAZIONE DELLE MISURE ORGANIZZATIVE/ PROCEDURALI RELATIVE AI PROCESSI A RISCHIO

Nell'ambito della individuazione dei protocolli necessari a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto, la CEBAT S.p.A. ha definito due tipologie di attività sensibili, nel senso sopra precisato:

- *processi sensibili diretti*: trattasi dei processi le cui fasi, sottofasi o attività potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati generali o peculiari;
- *processi sensibili strumentali*: trattasi dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la concreta realizzazione della fattispecie di reato.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

In base alle risultanze emerse dalla mappatura delle attività “sensibili” sono state pertanto rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”:

- la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e coerenza con l’attività in concreto svolta;
- la sicurezza degli accessi.

La Società CEBAT, al fine di assicurare il pieno rispetto della legislazione vigente, si è dotata di apposite certificazioni ed applica i requisiti espressi nelle seguenti norme:

- ISO 9001:2015 per la gestione della qualità;
- ISO 45001:2018 per la gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro;
- ISO 37001:2016 per la prevenzione della corruzione;
- ISO 14001:2015 per la gestione dell’Ambiente;
- ISO 50001 per la gestione dell’energia;
- SA 8000 per la gestione della responsabilità sociale;
- ISO 39001:2012 per la “*road traffic safety management system*”;
- ISO 27001:2013 per la sicurezza delle informazioni;
- ISO 14064-1:2018 per la “*carbon footprint of organizations*”.

La Società garantisce il miglioramento continuo e l’efficacia del proprio sistema di certificazioni, non solo attraverso la definizione di politiche e obiettivi aziendali, ma anche attraverso il monitoraggio della normativa di riferimento applicabile, i risultati delle verifiche interne, l’analisi dei dati e le conseguenti azioni correttive e preventive, l’autovalutazione e il coinvolgimento diretto del proprio personale.



6. PRINCIPI ETICI

La CEBAT S.p.A. intende definire, nell’ambito del Codice Etico, i principi etici e di comportamento cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto. Tali principi sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni;
- improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con i terzi, ivi inclusa la Pubblica Amministrazione;
- improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e collaboratori della CEBAT S.p.A. a criteri di diligenza, competenza, professionalità, efficienza ed imparzialità.

I principi e le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico contestualmente adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia portata e finalità differenti rispetto al Codice Etico.

A tal proposito è opportuno sottolineare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale”, che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza da parte di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all’esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello, altresì, conformemente a quanto previsto dal Decreto, soddisfa l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

7. ORGANISMO DI VIGILANZA



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Per l'ipotesi che si verificano fatti integranti i reati previsti, il Decreto pone come **condizione** per la concessione dell'**esimente** dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato ad un apposito organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, contestualmente all'adozione del Modello.

7.1. Identificazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto n. 231/2001, all'art. 6 comma 1, lett. B, prevede che debba essere affidato ad un organismo della Società, dotato di **autonomi poteri di iniziativa e di controllo**, denominato "Organismo di Vigilanza", il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello**, nonché, di curarne l'**aggiornamento**.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, nonché dei requisiti che lo devono caratterizzare, si ritiene che l'organo più adatto a cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo in riferimento all'osservanza dell'applicazione del Modello sia un organo ad hoc costituito da esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società, dotati di esperienza, capacità e probità, da individuarsi fra professionisti esterni. Detto Organismo di Vigilanza è composto da tre membri, dei quali uno assume la qualità di coordinatore, nominato dal Consiglio di Amministrazione o, in assenza di indicazione, dall'Organismo di Vigilanza stesso.

Compito dell'Organismo di Vigilanza è di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1, lett. B del medesimo Decreto.

Più in particolare, le sue funzioni sono descritte nel successivo paragrafo 7.3 del presente Documento descrittivo del Modello.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della CEBAT S.p.A. ed esercita le proprie funzioni in piena autonomia, libertà ed indipendenza.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Inoltre, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le capacità, conoscenze e competenze professionali indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti poteri di iniziativa e di controllo nonché tutte le prerogative necessarie allo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed all'aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, all'Organismo di Vigilanza è attribuito un *budget* di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività, in piena autonomia economica e gestionale.

Detto *budget* sarà di volta in volta aggiornato, a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare, a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Eventuali superamenti del *budget* determinati da necessità specifiche saranno comunicati dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza assume le proprie determinazioni a maggioranza.

E' rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante propria determina, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società CEBAT p.A. per l'espletamento delle sue funzioni di vigilanza e controllo. In tale ambito, infatti, personale dedicato al controllo interno riferisce direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Il funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi è disciplinato dal Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di dimissioni di un singolo membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione procede, nel più breve tempo possibile, alla sua sostituzione,



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

nominando un nuovo componente che resterà in carica fino alla scadenza naturale del mandato dell'Organismo.

Qualora si verifichi la dimissione della maggioranza dei membri dell'Organismo di Vigilanza, tale organismo sarà considerato automaticamente decaduto. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione procederà, entro il termine di 30 giorni, alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza, il quale rimarrà in carica per un nuovo periodo conforme a quanto stabilito nel presente Modello.

La nomina dei nuovi componenti dell'Organismo decorrerà dalla data di accettazione della nomina e avrà durata per il periodo previsto dal presente Modello, salvo quanto diversamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

7.2. Compensi

Il Consiglio di Amministrazione delibera, all'inizio dell'incarico, il compenso annuo spettante ai membri effettivi dell'Organismo di Vigilanza.

Ai componenti effettivi dell'Organismo di Vigilanza compete, altresì, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico nonché di quelle generali a norma dei tariffari professionali.

7.3. Funzioni e poteri

Secondo quanto previsto dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza svolge la funzione di vigilare sulla:

- **effettività del Modello:** vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto nonché al Codice Etico;
- **efficacia del Modello:** verificare che il modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;

- opportunità di **aggiornamento** del Modello al fin di adeguarlo ai mutamenti normativi, ambientali ed alle modifiche della struttura aziendale. A tal proposito, l'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato dall'Organo dirigente per la sua efficacia, come meglio verrà illustrato nel Paragrafo 10.2 “*Modifiche ed integrazioni del Modello*”. E' opportuno sottolineare, invero, che all'Organismo di Vigilanza non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società. La responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta comunque in capo all'Organo dirigente.
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, **verifiche** volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili delle singole funzioni aziendali e sono considerate parte integrante di ogni processo interno alla CEBAT S.p.A.;
- verificare l'**adeguatezza** ed **efficacia** del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente **verifiche** mirate su **determinate operazioni** o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- **coordinarsi** con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
 - a) tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - b) verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
 - c) garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- **raccogliere**, elaborare e conservare tutte le **informazioni** rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management;
- **vigilare** sugli aspetti dall'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Modello;
- **vigilare** sui rapporti con Consulenti e Partners;
- **promuovere** iniziative per la formazione e comunicazione del Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- **interpretare** la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- **referire** periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per il conseguimento del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione dei Modelli richiesti da Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi alle esigenze di prevenzione che la legge richiede.

Tale attività di **costante verifica** deve essere diretta in duplice direzione:

qualora emerga che lo stato di attuazione degli standards operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare **tutte le iniziative necessarie** per concorrere questa “patologica” condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- 1) **sollecitare** i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
- 2) **indicare** direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- 3) **segnalare** i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un suo adeguamento, rilevandosi una non idoneità allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto, sarà proprio l'Organismo a doversi **attivare** per garantirne l'aggiornamento, secondo i tempi e forme da stabilirsi.

Perciò, l'Organismo di Vigilanza, deve avere **libero accesso** alle persone e a tutta la documentazione aziendale nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le **informazioni** come di seguito specificato.

7.4. Reporting agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza risponde all'Organo Amministrativo e si coordina, secondo necessità, con gli altri organi della CEBAT S.p.A..

L'Organismo, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, la responsabilità nei confronti dell'Organo Amministrativo di **comunicare**:

- all'inizio di ciascun anno, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli. Tale programma di attività rappresenta la base su cui determinare il budget delle risorse da riservare all'Organismo di Vigilanza per le attività da svolgere nel corso dell'esercizio;
- eventuali cambiamenti significativi apportati al piano;
- immediatamente eventuali problematiche e criticità scaturite nel corso dello svolgimento delle attività;
- relazionare, almeno su base annuale, in merito all'attuazione del Modello. In particolare, al termine di ciascun anno, l'Organismo di Vigilanza dovrà presentare all'Organo Amministrativo una dettagliata relazione inerente l'attività svolta nel corso dell'esercizio passato, le eventuali criticità riscontrate nella struttura, gli eventuali interventi correttivi suggeriti, lo stato di diffusione e di conoscenza del Modello nell'ambito della struttura aziendale e l'utilizzo delle eventuali risorse aggiuntive stanziata per lo svolgimento di specifiche attività, nonché le proposte di modifica ed integrazione del Modello predisposte sulla base della evoluzione normativa e organizzativa della Società.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere chiamato a relazionare **periodicamente** all'Organo Amministrativo in merito alla propria attività.

L'Organismo, infine, potrà richiedere di essere convocato per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

7.5. Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (i c.d. flussi informativi)



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società CEBAT p.A. ai sensi del Decreto.

7.5.1. Prescrizioni generali

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- a) devono essere **raccolte da ciascun responsabile di Funzione** eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello o al Codice Etico;
- b) **ciascun dipendente** deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando l'Organismo di Vigilanza;
- c) l'Organismo di Vigilanza valuta le **segnalazioni ricevute** e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguiti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede, come già espressamente previsto del paragrafo 2.2.1 (Sistema di *Whistleblowing*) sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della CEBAT S.p.A. o delle persone accusate in mala fede.

7.5.2. Prescrizioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate a seguito della violazione del Modello, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- aggiornamento del sistema delle deleghe;
- comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui alla Parte Speciale L del Modello.

Il Componente del Consiglio di Amministrazione, nei confronti del quale sia stato emesso un provvedimento di rinvio a giudizio ovvero una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/01, deve darne prontamente avviso all'Organismo di Vigilanza.

7.5.3. Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi.

In ambito aziendale, come detto, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non conformi alle linee di condotta adottate dalla CEBAT S.p.A.;
- l'afflusso delle segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile

della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;

- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione anche le **segnalazioni anonime**, intendendosi per segnalazione anonima qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili, fatta eccezione per le segnalazioni di contenuto generico e/o confuso. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate in mala fede;

Infine, ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di vigilanza in un apposito database informatico e cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione dei soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dello stesso. Quest'ultimo definisce, con apposita disposizione interna, criteri e condizioni di accesso al database.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse (tramite indicazione di una posta riservata e indirizzata direttamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza ovvero tramite casella di posta elettronica dedicata); è facoltà dell'Organismo di Vigilanza definire e comunicare eventuali canali di comunicazione alternativi.

L'Organo Amministrativo valuterà l'opportunità di strutturare un sistema di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, identificando contestualmente i soggetti responsabili dell'invio di informazioni.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Le modalità, i contenuti e le tempistiche dei flussi informativi potranno essere regolati più in dettaglio da parte dello stesso Organismo di Vigilanza, anche attraverso la definizione di specifiche procedure.

8. FORMAZIONE DEL PERSONALE

8.1 Formazione del personale

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso tutto il personale della CEBAT S.p.A. è gestita dalla competente funzione aziendale, la quale dovrà coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, la formazione del personale è considerata dalla CEBAT S.p.A. *condicio sine qua non* per un'efficace attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatoria partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo.

Tale attività di formazione sarà articolata sui seguenti livelli:

1. personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società: seminario iniziale di illustrazione della normativa, del Codice Etico, dei contenuti del Modello e della sua funzione, disponibilità costante del Modello e del Codice Etico per rapida consultazione in caso di necessità o dubbi;

2. altro personale: informativa con la lettera di assunzione per i neo assunti; seminario iniziale di illustrazione della normativa, del Codice Etico, dei contenuti del Modello e della sua funzione.

La diffusione del Modello e l'informazione al personale in merito al contenuto del Decreto ed agli obblighi derivanti dalla sua attuazione, vengono costantemente realizzate attraverso vari strumenti a disposizione della Società.

In particolare, le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione consistono in una specifica informativa all'atto di



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

assunzione ed in ulteriori attività quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, incontri, circolari informative ed e-mail di aggiornamento.

Sotto questo ultimo profilo, sarà cura della Società predisporre programmi di formazione adeguati all'utenza cui sono destinati e ai rischi connessi all'esercizio di ciascuna attività.

A tal proposito l'Organismo di Vigilanza controlla che sia garantito un costante aggiornamento dei corsi di formazione in funzione delle mutate esigenze normative ed operative e vigila sull'effettiva fruizione dei medesimi.

I responsabili delle aree a rischio hanno il dovere di partecipare ai corsi di formazione e sono tenuti a fornire adeguate indicazioni qualora ravvisino l'opportunità di procedere al loro aggiornamento, in considerazione di necessità operative insorte nel corso del tempo.

Con specifico riferimento ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sarà cura della Società predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli/funzioni in materia di sicurezza.

8.2. Informativa a collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

Sono fornite a soggetti esterni alla Società, come agenti, fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc., da parte dei responsabili delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla CEBAT S.p.A. nell'ambito del Modello ed in applicazione del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

9. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

9.1. Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione commessa da parte dei destinatari delle regole previste dal Modello, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le disposizioni contenute nel Modello sono assunte al fine di garantire il miglior rispetto del precetto normativo. Pertanto, l'applicazione delle sanzioni dovrà prescindere dalla rilevanza penale della condotta e, laddove il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto, dovrà prescindere, altresì, dall'avvio di un eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria. L'applicazione delle sanzioni potrà, dunque, avere luogo anche se i destinatari abbiano posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzi un reato ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

Quanto alle sanzioni per le violazioni del Modello commesse in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applicherà, altresì, il sistema disciplinare previsto dalla normativa vigente nella predetta specifica materia, con riferimento sia al personale dirigente sia ai dipendenti.

L'idoneità del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni irrogate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

9.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nell'eventualità di violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

3. elemento soggettivo della condotta: “dolo” o “colpa”;
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo all’Ente;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella commissione della violazione;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell’infrazione sarà valutata, a propria volta, sulla base delle seguenti circostanze:

1. i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell’infrazione;
2. la presenza e l’intensità dell’elemento intenzionale;
3. l’entità del danno o del pericolo come conseguenze dell’infrazione per l’Ente e per i dipendenti;
4. la prevedibilità delle conseguenze;
5. le circostanze nelle quali l’infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e delle recidività dell’infrazione costituisce un’aggravante ed importa l’applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L’eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall’esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

9.3. Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al Modello i dipendenti, coloro che occupano posizioni apicali ed i collaboratori, nonché, tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con l’Ente, nell’ambito dei rapporti stessi.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello e del Codice Etico.

In particolare sarà compito della competente Funzione aziendale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla loro comunicazione e diffusione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono sottoposti, si ribadisce, sia alle sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia a quelle contemplate dal sistema sanzionatorio previsto dal Modello.

9.4. Provvedimenti per inosservanza da parte dei dipendenti

La violazione delle regole comportamentali previste dal Modello, dai protocolli e dalle procedure aziendali da parte dei dipendenti costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento, valutabile in relazione al rischio cui la CEBAT S.p.A. risulta esposta e, da ultima, alle particolari circostanze in cui si è realizzato il comportamento in violazione del Modello.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (c.d. “ Statuto dei lavoratori”) e dalla contrattazione collettiva del settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma d'esercizio di tale potere. Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari ed, in particolare, all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente,

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

Specificamente, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente **pubblicizzato** mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento ed informazione;
- le **sanzioni** non possono comportare mutamenti del rapporto di lavoro e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la **multa** non può essere di importo superiore a 4 ore di retribuzione base;
- la **sospensione** dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- deve essere assicurato il **diritto di difesa** al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

A seguito della conoscenza dell'avvenuta violazione del Modello, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore. L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che, ad esempio, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare verso dipendenti o dirigenti, ovvero irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

9.4.1. Violazioni

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera B, e 7 del Decreto Legislativo n. 231/2001, le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza dei principi di comportamento e delle Procedure emanate nell'ambito del Modello nonché del Codice Etico;
2. mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
3. omessa sorveglianza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
5. violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, CEBAT S.p.A., in aderenza alle disposizioni del Decreto, prevede idonee sanzioni per colui che viola le misure di tutela nei confronti degli autori di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché per colui che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'elenco delle fattispecie sopra illustrato è a titolo esemplificativo e non tassativo.

9.4.2. Sanzioni

Le **sanzioni disciplinari** irrogabili in caso di inosservanza delle regole del Modello sono in ordine di gravità:

1. il rimprovero verbale;
2. il rimprovero scritto;
3. la multa non superiore a quattro ore della normale retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
5. il licenziamento con preavviso;
6. il licenziamento senza preavviso.

1) Il provvedimento del **rimprovero verbale** si applica in caso di **lieve** inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello e/o dal Codice Etico ovvero di errori procedurali dovuti a **negligenza**;

2) Il provvedimento del **rimprovero scritto** si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui al punto 1, ovvero laddove si tenga, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

3) Il provvedimento della **multa** si applica qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

4) Il provvedimento della **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni** si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla società e da esporre la medesima a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;

5) Il **licenziamento con preavviso** si applica in casi di adozione, nell'espletamento di attività, di un comportamento caratterizzato da **notevole inadempimento** delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche **se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto**;

6) Il provvedimento del **licenziamento senza preavviso** si applica in caso di adozione, nell'espletamento di attività di un **comportamento consapevole in**



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, **ancorchè sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati** dal Decreto, **leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

9.5. Provvedimenti per inosservanza da parte di coloro che occupano posizioni apicali nell'organigramma della CEBAT S.p.A..

Con riferimento ai vertici aziendali si osserva quanto segue.

L'organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della CEBAT S.p.A. di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Le sanzioni in oggetto potranno essere applicate nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o del Codice Etico nonché delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione di casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'Organo Amministrativo;



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

L'elenco dalla fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

9.6 Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori, Consulenti, Collaboratori e Partner

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o da altri terzi collegati alla Società CEBAT p.A. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino **danni alla Società**, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione altresì in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della stessa.

A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato e dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole. Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da apposite clausole contrattuali che i Fornitori, i Consulenti, i Collaboratori e Partners della CEBAT S.p.A. sono tenuti a rispettare, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al Responsabile del settore a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, mediante sintetica relazione scritta. Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole della Società.



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

10. APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

10.1. Approvazione ed adozione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6 comma I lett. A del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

E', pertanto, rimesso al Consiglio di Amministrazione della CEBAT S.p.A. la responsabilità di approvare ed adottare, mediante apposita delibera, il Modello.

10.2. Modifiche ed integrazioni del Modello

Le modifiche e le integrazioni di carattere sostanziale del Modello, che, si ribadisce, costituisce "*atto di emanazione dell'organo dirigente*"(in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma I lett. A del Decreto), sono rimesse alla competenza dell'organo dirigente della CEBAT S.p.A..

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

- inserimento di ulteriori Parti Speciali;
- modifiche di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza con composizione diversa da quella prevista;
- aggiornamento del presente documento a seguito della riorganizzazione della struttura aziendale.

10.3. Implementazione del Modello e attuazione dei controlli nell'ambito di aree ed attività "sensibili"

E' compito dell'organo dirigente di provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso (come riportati nel paragrafo precedente 2.5



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

“Elementi costitutivi del Modello”). Per l’individuazione di tali azioni, l’Organo dirigente si avvale del supporto dell’Organismo di Vigilanza, come meglio precisato al precedente punto 7 “Organismo di Vigilanza”.

Il Consiglio di Amministrazione deve, altresì, garantire, anche attraverso l’intervento dell’Organismo di Vigilanza, l’aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Infine, l’efficace e concreta attuazione del Modello è garantita:

- dai Responsabili delle varie strutture organizzative (direzione, funzioni, unità organizzative) della CEBAT S.p.A. in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall’Organismo di Vigilanza, nell’esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree sensibili.

10.4. Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali

Sono previste in particolare due tipi di verifiche condotte dall’Organismo di Vigilanza:

- **verifiche sugli atti:** periodicamente si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla CEBAT S.p.A. in aree di attività sensibili;
- **verifiche delle Procedure:** periodicamente sarà verificato l’effettivo funzionamento del Modello esistente, secondo le modalità stabilite dallo stesso.

A tal proposito, sull’esito delle verifiche, l’Organismo di Vigilanza relazionerà secondo quanto previsto al paragrafo 7.4. “Reporting agli organi societari”.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell’Organo dirigente la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;



Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.