

# CERINDUSTRIES S.P.A.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREVISTO DAL D.LGS. N. 231/2001

### PARTE GENERALE

Versione	Data delibera del Cda	Natura della modifica
1.0.	07/03/2011	Prima versione
2.0.	20/02/2015	Revisione generale

### INDICE

#### PARTE GENERALE

<b>1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</b>	<b>4</b>
1.1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 e la sua evoluzione	4
1.2. Le fattispecie di reato	5
1.3. Le sanzioni	6
1.4. Il Modello quale esimente della responsabilità amministrativa	7
<b>2. IL MODELLO ADOTTATO DA CERINDUSTRIES S.P.A.</b>	<b>9</b>
2.1. Storia e descrizione della società	9
2.2. Finalità e principi ispiratori del Modello	11
2.3. Il processo di costruzione del Modello	12
2.4. La struttura del Modello	14
2.5. Procedure di adozione, integrazione e modifica del Modello	16
2.6. I destinatari del Modello	16
2.7. Gestione del Modello all'interno del Gruppo	17
<b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>17</b>
3.1. Istituzione, nomina e composizione	17
3.2. Requisiti, funzioni e poteri	19
3.3. Reporting verso l'OdV	22
3.4. Reporting da parte dell'OdV	24
3.5. Raccolta e conservazione delle informazioni	25
<b>4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE</b>	<b>25</b>
4.1. Attività informativa	25
4.2. Formazione del personale	26
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>26</b>
5.1. Principi generali	26
5.2. Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente	28
5.3. Misure nei confronti dei dirigenti	30
5.4. Misure nei confronti di Amministratori e sindaci	31
5.5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori e altri soggetti terzi	32

**ALLEGATI**

- **ALLEGATO 1 - Codice Etico**
- **ALLEGATO 2 - Parte Speciale**
- **ALLEGATO 3 – Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**
- **ALLEGATO 4 – Valutazione dei rischi**
- **ALLEGATO 5 – Organigramma Societario**
- **ALLEGATO 6 – Organigramma per la sicurezza**

**1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI****1.1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 e la sua evoluzione**

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche solo, il "Decreto") – emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo – ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica), nel caso di commissione di particolari reati (tassativamente previsti dal Decreto), posti in essere da soggetti apicali o da dipendenti/collaboratori a vantaggio o nell'interesse dell'ente stesso.

La responsabilità degli enti viene espressamente definita "amministrativa", sebbene si tratti di una responsabilità di carattere sostanzialmente penale, che si aggiunge alla responsabilità penale dei soggetti che abbiano materialmente realizzato (autori materiali) del fatto illecito.

La responsabilità dell'Ente, disciplinata dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, si fonda sulla commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di:

- soggetti apicali, ovvero le persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente medesimo. A titolo esemplificativo: i legali rappresentanti, gli amministratori, i direttori generali, i direttori di stabilimento, ecc.;
- dipendenti/collaboratori, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti collocati in posizione apicale.

L'ente quindi non risponde nel caso in cui i soggetti summenzionati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Si evidenzia che la previsione di due distinti tipi di rapporti funzionali (posizione apicale e posizione subordinata) è determinante per l'individuazione del criterio di imputazione soggettiva della responsabilità diretta ed autonoma dell'ente.

Se il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale, il legislatore ha previsto infatti un'inversione dell'onere probatorio con presunzione di colpa a carico dell'ente stesso; viceversa, in caso di reato perpetrato da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità dell'ente si avrà soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, con onere probatorio a carico della pubblica accusa.

### 1.2. Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono soltanto quelle espressamente richiamate dal legislatore nel Decreto e sono riconducibili alle seguenti categorie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria e il commercio (25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quarter.1, D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01);

- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

### 1.3. Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sono le seguenti:

#### - *sanzioni pecuniarie*

Sono commisurate alla gravità del reato commesso, al grado di responsabilità riconosciuto al soggetto giuridico, all'attività poste in essere dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Delle sanzioni pecuniarie, il cui ammontare massimo previsto è pari a circa 1.549.370 Euro, risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune;

#### - *sanzioni interdittive*, quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività solitamente per un periodo compreso fra i tre mesi e i due anni; in casi particolarmente gravi tale sanzione può

essere adottata anche in via definitiva. L'interdizione può essere disposta dal giudice anche in via cautelare in caso vi fossero concreti elementi che possano far ritenere concreto il pericolo di commissione di illeciti analoghi a quello già compiuto;

- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni relative alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrarre con la P.A.;
- l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- *la confisca del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso;*
- *la pubblicazione della sentenza.*

Ancor prima che sia accertata la responsabilità dell'ente, il Pubblico Ministero può in via preventiva richiedere al giudice l'applicazione di misure cautelari, qualora sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione degli illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Tali misure, in attesa che vengano accertati i fatti, possono produrre gli stessi effetti di una sentenza di condanna.

#### **1.4. Il Modello quale esimente della responsabilità amministrativa**

Il decreto agli artt. 6 e 7 introduce specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

A tal riguardo, la categoria di appartenenza dell'autore della violazione assume un rilievo decisivo in ordine al regime di esclusione della responsabilità.

In particolare, introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art.6, prevede che nel caso di reato commesso da soggetti collocati in posizione "apicale", l'Ente non risponda qualora dimostri che:

*"a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione*

*del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*

*b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*

*c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*

*d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lett. b)".*

Per quanto concerne i soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ovvero se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, con onere della prova a carico della pubblica accusa.

Il contenuto dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, è individuato dallo stesso art. 6, comma 2 del Decreto, ove si richiede che gli stessi rispondano alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 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 a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per garantire un'efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede altresì:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del modello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nella normativa;
- l'esistenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## **2. IL MODELLO ADOTTATO DA CERINDUSTRIES S.P.A.**

### **2.1. Storia e descrizione della società**

CERINDUSTRIES S.p.a. è stata costituita il 1° ottobre 2009 quando PORCELLANA ROCCA S.r.l. ha acquisito un importante ramo d'azienda dalla CERDOMUS CERAMICHE S.p.a. ed ha conseguentemente deliberato la variazione della propria forma societaria in S.p.a. e la modifica della denominazione sociale in CERINDUSTRIES S.p.a..

La società ha sede legale ed operativa a Castel Bolognese in Via Emilia Ponente, n. 1000, ed un magazzino spedizioni nel medesimo Comune in Via Calamello n. 1035.

Cerindustries S.p.A. ha come oggetto sociale l'esercizio di attività produttive e commerciali nel settore della ceramica e dei prodotti per l'edilizia ed in particolare:

- a) la produzione e la commercializzazione in Italia e all'estero di prodotti e manufatti in ceramica, in tutte le sue tipologie, nonché di semilavorati, polveri ed atomizzati per la produzione di ceramiche, gli uni e gli altri sia di proprietà, sia di altrui fabbricazione;
- b) la produzione e la commercializzazione sia in Italia, sia all'estero di prodotti e manufatti per l'edilizia e per l'impiantistica interna di abitazioni, uffici e negozi, stabilimenti commerciali ed industriali di propria e di altrui fabbricazione;
- c) la realizzazione di ricerche economiche, commerciali e tecnologiche anche per conto di terzi sui prodotti in ceramica e per l'edilizia, nonché sui metodi e

processi produttivi per le industrie di produzione delle suddette tipologie di prodotti. La Società può acquistare, utilizzare, trasferire marchi, brevetti e altre opere dell'ingegno umano, compiere ricerche di mercato e elaborazione di dati per conto proprio e per conto di terzi, concedere ed ottenere ricerche di sfruttamento commerciale.

CERINDUSTRIES S.p.A. è controllata al 100% dalla società PORCELLANA CASTELLO S.p.A. ed è collegata alla Società I CASTELLANI S.r.l. IN LIQUIDAZIONE, in quanto entrambe sotto la direzione ed il coordinamento della società holding PORCELLANA CASTELLO S.p.a.

CERINDUSTRIES S.p.A. ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale, così composta: Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Società di Revisione.

Per maggiori dettagli si veda l'Allegato n. 5.

CERINDUSTRIES S.p.A. ha ottenuto la certificazione di conformità del sistema di gestione ambientale allo standard previsto dalla norma ISO 14001:2004 e dal regolamento EMAS 1221/2009.

Inoltre, CERINDUSTRIES S.p.A. è socio ordinario del *Green Building Council Italia*, il quale si occupa di bioedilizia, bioarchitettura e progettazione eco compatibile, secondo gli standard ed i criteri internazionali introdotti dallo statunitense *Green Building Council U.S.* con la certificazione L.E.E.D. (*Leadership in Energy and Environmental Design*). A tal riguardo si evidenzia che CERINDUSTRIES S.p.A. è in grado di fornire una vasta gamma di articoli utilizzabili ai fini della predetta certificazione di sistema.

La Società ha, inoltre, ottenuto il logo *UNI-Keymark*. Quest'ultimo attesta che le piastrelle di prima scelta degli articoli certificati rispondono ai requisiti della norma di riferimento UNI EN 14411.

CERINDUSTRIES S.p.A. ha ottenuto, altresì, il Marchio *Ceramic Tiles of Italy*,

strumento teso a valorizzare le piastrelle Made in Italy.

## **2.2. Finalità e principi ispiratori del Modello**

La scelta del Consiglio di Amministrazione di CERINDUSTRIES S.p.a. di dotarsi di un proprio Modello di organizzazione e di gestione, risponde all'esigenza di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, attraverso un sistema di controlli interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

In particolare CERINDUSTRIES S.p.a. attraverso l'adozione del Modello si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che lavorano in nome e per conto di CERINDUSTRIES S.p.a., e soprattutto in coloro che operano nelle aree di attività risultate a rischio di reato, la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati individuati dal Decreto, o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno da essi prodotto;
- favorire un significativo salto di qualità in termini di trasparenza della *governance* societaria e dell'immagine di CERINDUSTRIES S.p.a..

Si evidenzia che, fatti salvi gli obiettivi e le finalità sopra enunciati, la Società è

consapevole che la valutazione del Modello riguarda la sua idoneità a minimizzare e non a escludere *tout court* la realizzazione dei reati previsti dal Decreto da parte dei singoli soggetti.

Il Decreto Legislativo in parola richiede espressamente che il Modello sia idoneo non tanto a prevenire il reato concretamente verificatosi, bensì la tipologia di reato a cui esso appartiene.

## **2.3. Il processo di costruzione del Modello**

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300", allo scopo di istituire formalmente un'efficace ed agile struttura composta da regole, procedure e norme comportamentali che disciplinino l'organizzazione e la gestione di CERINDUSTRIES S.p.a..

L'insieme di tali regole, procedure e norme comportamentali ed etiche costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.

Il Modello è stato elaborato prevalentemente sulla scorta delle norme di legge (artt. 6 e 7 del Decreto), delle linee guida fissate da Confindustria e delle preziose indicazioni provenienti dalla dottrina, nonché dalla prassi giurisprudenziale.

I principi e le disposizioni enunciati nel presente documento trovano applicazione nei confronti degli amministratori, dei soci, dei dipendenti ed infine di chiunque operi per conto della Società in virtù di un rapporto di natura contrattuale, di qualsivoglia tipologia, anche temporaneo, nei limiti del proprio compito e delle responsabilità ad esso connesse.

L'adeguamento del sistema organizzativo e gestionale alle esigenze delineate dal Decreto Legislativo n. 231/2001 è stato coordinato dal Direttore del Personale e dal Direttore Amministrativo, con l'assistenza di professionisti esterni, esperti nei diversi

settori interessati dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'attività del gruppo di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nella identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001. In particolare il team di professionisti esterni, ha proceduto all'analisi della struttura organizzativa e societaria della Società, previa acquisizione della relativa documentazione (a titolo esemplificativo: statuto, bilanci, verbali degli organi societari, procedure esistenti, ecc.) ed ha incontrato in più occasioni presso la sede operativa della Società (Via Emilia Ponente, n. 1000, Castel Bolognese), i due coordinatori interni del progetto, i vertici aziendali (a titolo esemplificativo Pres. del C.d.a e Vice Pres. del C.d.A.), nonché tutti coloro che non agiscono in qualità di meri esecutori delle decisioni prese dall'organo amministrativo;
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali la Società, i suoi organi amministrativi, i dipendenti e, in generale, tutte le diverse figure contemplate dall'art. 5 del Decreto, potrebbero commettere i reati elencati nel Decreto (anche attraverso incontri e colloqui telefonici con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle procedure comportamentali e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standard* di comportamento e di procedure di controllo in relazione alle attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione dei soggetti incaricati di vigilare sulla concreta applicazione

del presente modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure OdV) con contestuale predisposizione della bozza del relativo regolamento e del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;

- nella predisposizione del Codice Etico;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

Il Modello di Organizzazione e Gestione è stato adottato originariamente dal Consiglio di Amministrazione di CERINDUSTRIES S.p.a. con delibera del 7 marzo 2011.

Successivamente il Modello è stato sottoposto ad una importante revisione ed aggiornamento, al fine di inserire i nuovi reati introdotti dalle innovazioni legislative che hanno interessato il Decreto e per integrare "la mappatura dei rischi" attraverso una più approfondita valutazione delle attività sensibili e delle aree a rischio reato.

La presente versione del Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di CERINDUSTRIES S.p.a. con delibera del 20 febbraio 2015.

#### **2.4. La struttura del Modello**

Il Modello risulta così composto:

- una parte generale, ove sono definiti:
  - il concetto giuridico di responsabilità amministrativa degli enti, le finalità e i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento;
  - il contenuto del modello organizzativo e le procedure per il suo aggiornamento;
  - le caratteristiche ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
  - l'attività di comunicazione e di formazione del personale;
  - il sistema disciplinare sanzionatorio;
- un codice etico (Cfr. Allegato 1), che definisce l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide nello svolgimento dell'attività

d'impresa;

➤ una parte speciale (Cfr. Allegato 2) il cui contenuto è strutturato in base alle diverse tipologie di reato considerate sensibili in relazione alle attività effettivamente svolte da CERINDUSTRIES S.p.a., così suddivisa:

- i reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (parte speciale A)
- i reati societari (parte speciale B);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (parte speciale C);
- i reati di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (parte speciale D);
- i reati informatici (Parte speciale E);
- i reati in materia ambientale (parte speciale F);
- i delitti di criminalità organizzata, i reati contro la fede pubblica, i delitti contro l'industria e il commercio, i delitti in materia di violazione del diritto di autore, il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (parte speciale G).

In relazione alle ulteriori tipologie di reato ricomprese ad oggi nel Decreto 231, si precisa che dall'analisi condotta ne è risultata remota la concreta possibilità di realizzazione.

In ogni caso tali reati si ritengono adeguatamente contrastati dalla puntuale attuazione del Codice Etico e dalle procedure prescritte nel modello.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'integrazione della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che fossero in futuro incluse nell'ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione di CERINDUSTRIES S.p.a. il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita delibera.

Il Modello è completato da altri allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (Allegato 3);
- Valutazione dei rischi (Allegato 4);
- Organigramma Societario (Allegato 5);
- Organigramma per la sicurezza (Allegato 6).

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello della Società, anche se non espressamente allegati al presente Modello, i seguenti documenti interni:

- Sistema di deleghe e procure vigenti;
- il Documento Programmatico sulla Sicurezza;
- il Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008.
- il Manuale di Gestione del Sistema Ambiente;
- le procedure interne adottate.

## **2.5. Procedure di adozione, integrazione e modifica del Modello**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lett. a, del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un atto di emanazione dell'organo dirigente, di conseguenza le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di CERINDUSTRIES S.p.a..

Il Consiglio di Amministrazione, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le eventuali modifiche ed integrazioni del Modello allo scopo di consentire la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto ed agli eventuali mutamenti intervenuti inerenti la struttura organizzativa e gestionale della Società.

## **2.6. I destinatari del Modello**

Le prescrizioni contenute nel Modello applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in

CERINDUSTRIES S.p.a., ai dipendenti, ai collaboratori nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti aventi caratteri di continuità.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

CERINDUSTRIES S.p.a. condanna qualsiasi comportamento difforme oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

### **2.7. Gestione del Modello all'interno del Gruppo**

CERINDUSTRIES S.p.a. raccomanda l'adozione da parte delle singole Società del Gruppo di un proprio modello organizzativo, compatibilmente con le rispettive realtà e sulla base di direttive all'uopo emanate dalla Società capogruppo.

E' rimessa alla responsabilità degli organi amministrativi delle singole Società del Gruppo la valutazione e l'eventuale adozione di un proprio modello organizzativo, di gestione e controllo, con istituzione di un proprio Organismo di Vigilanza con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità.

## **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **3.1. Istituzione, nomina e composizione**

Ai sensi dell'art. 6 comma I, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, CERINDUSTRIES S.p.a., con delibera del Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza, quale organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento, l'efficacia, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello di organizzazione e controllo adottato dalla Società.

In particolare il Consiglio di Amministrazione ha optato per un Organismo di

Vigilanza collegiale, composto da tre membri scelti tra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze di natura legale ed organizzativa adeguate alle funzioni che tale organo è chiamato a svolgere, effettivamente terzi rispetto alla Società, ai soggetti che all'interno della Società rivestono ruoli c.d. apicali e a coloro che prestano la loro opera nell'ambito delle attività operative da sottoporre a vigilanza.

L'OdV come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

L'organismo di Vigilanza è nominato dal Cda, così come il Presidente dell'OdV.

La nomina dell'OdV deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà, successivamente, formalmente comunicato a tutti i livelli aziendali, illustrando poteri, compiti e responsabilità di tale organismo, nonché la sua collocazione gerarchica ed organizzativa e le finalità della sua costituzione.

Il Cda assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV dispone di un budget deliberato dal Cda su proposta dell'OdV stesso, che potrà essere integrato in caso di necessità.

L'OdV potrà avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti esterni, il cui compenso sarà corrisposto mediante utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

L'OdV determina le proprie regole comportamentali e procedurali mediante apposito regolamento interno conforme a quanto di seguito riportato.

L'OdV resta in carica per tre anni ed è rieleggibile.

Dal momento di cessazione dell'incarico per scadenza del termine, l'OdV continuerà

a svolgere le proprie funzioni in regime di *prorogatio* fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

La retribuzione dell'OdV viene determinata dal CdA all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

### **3.2. Requisiti, funzioni e poteri**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere i seguenti requisiti:

#### **a. Indipendenza ed autonomia**

L'Organismo di Vigilanza deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa (anche finanziaria), in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice della Società.

A tal fine i componenti dell'OdV non devono trovarsi in una situazione neppure potenziale di conflitto di interessi con la Società, né ricoprire all'interno della stessa incarichi di natura operativa. Per i professionisti esterni che formano l'OdV valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del collegio sindacale.

#### **b. Stabilità e continuità d'azione**

Per garantire una efficace e costante attuazione del modello, l'OdV deve poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo.

#### **c. Professionalità**

L'OdV per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata deve garantire competenze tecnico-professionali di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

#### **d. Onorabilità**

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità e devono essere assenti a loro carico sentenze di condanna o di patteggiamento per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001

Costituiscono cause di ineleggibilità o decadenza dei componenti dell'OdV:

- la mancanza o la perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione;
- la sentenza di condanna, anche non definitiva, del singolo membro dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001 o l'avvio di indagini nei confronti del singolo membro dell'OdV in relazione ad uno di siffatti reati;
- la sussistenza di una delle cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 c.c.

Al verificarsi di una causa di decadenza, il Cda potrà revocare il membro dell'OdV, previa audizione degli interessati.

In caso di cessazione, di revoca, di morte o di rinuncia dei componenti dell'OdV, l'organo amministrativo è obbligato a provvedere tempestivamente alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza svolgerà la sua attività, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

L'OdV, laddove lo ritenga necessario per lo svolgimento dei suoi compiti, dovrà poter interloquire con i Consiglieri Delegati e con i soggetti apicali in genere della Società.

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica e le deliberazioni dell'OdV sono prese a maggioranza assoluta dei presenti.

L'Organismo di Vigilanza svolgerà le seguenti attività:

- vigilanza sull'efficienza ed efficacia del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete procedure adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica del rispetto del Modello da parte di tutte le singole unità/aree

aziendali a rischio, allo scopo di accertare che le procedure definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi di commissione dei reati evidenziati;

- vigilanza affinché il Codice etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsivoglia titolo operanti nella Cooperativa;
- formulazione di proposte di aggiornamento e modifica del Modello agli organi competenti, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, nel caso in cui mutate condizioni aziendali e/o normative ne comportino, a suo giudizio, necessità di aggiornamento e/o implementazione e monitoraggio della loro realizzazione;

In particolare, l'OdV, come sopra individuato:

- garantirà che il Modello sia aggiornato, ad opera del CdA, in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, nonché in seguito alle modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale;
- collaborerà con le varie funzioni aziendali interessate alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (regole di comportamento, istruzioni operative, eventuali manuali di controllo) volta alla prevenzione dei rischi di reato mappati;
- vigilerà sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente eventuali anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- promuoverà adeguate iniziative per garantire la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello all'interno dell'azienda, prestando maggiore attenzione alle aree più esposte ai rischi di reato mappati (essenzialmente le aree/funzioni che si occupano della gestione delle risorse economiche, della contabilità, dei rapporti con le pubbliche amministrazioni, della sicurezza e della salute sul lavoro);

- compirà periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi sensibili monitorati, ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato";
- disporrà verifiche straordinarie laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si verifichi– o soltanto si abbia il sospetto che si possa verificare – la commissione di atti illeciti oggetto delle attività di prevenzione;
- effettuerà il monitoraggio dell'andamento delle attività a rischio, coordinandosi con le funzioni aziendali, anche tramite apposite riunioni;
- raccoglierà, elaborerà e conserverà le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- redigerà periodicamente relazioni sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello, anche sulla base di quanto emerso dalle attività di verifica e controllo, trasmettendole al Consiglio di Amministratore, al Collegio Sindacale e all'Assemblea dei Soci;
- verificherà periodicamente la praticabilità e l'attuazione delle eventuali soluzioni correttive alle procedure specifiche contenute nel Modello;
- valuterà e proporrà l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

### **3.3. Reporting verso l'OdV**

L'OdV è destinatario di qualsivoglia informazione, documentazione e/o comunicazione proveniente da esponenti aziendali ed anche da terzi tenuti all'osservanza del Modello 231, che sia attinente al rispetto e all'attuazione del Modello, mediante apposite segnalazioni.

L'OdV stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve necessariamente essere sottoposta alla sua attenzione.

All'OdV debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del codice etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio, sulla realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel Modello di Organizzazione.

Ciascun responsabile, dipendente, collaboratore o terzo, in caso abbia informazioni e/o notizie, anche officiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello (comprensivo naturalmente delle disposizioni del codice etico) deve segnalarlo per iscritto all'OdV, o al proprio diretto superiore gerarchico, il quale a sua volta sarà tenuto ad informarne sempre in forma scritta l'OdV.

Qualora la notizia di possibile commissione di reati o violazioni del Modello coinvolga l'organo amministrativo della Società dovrà essere informato direttamente e unicamente l'OdV.

All'OdV, infine, devono essere comunicati tempestivamente i cambiamenti nella

struttura, nelle modalità operative di gestione, nel sistema di deleghe e negli altri aspetti che possono richiedere modifiche al modello di organizzazione, gestione e controllo.

I flussi informativi che debbono pervenire all'OdV e i canali utilizzabili, saranno individuati in apposita procedura che l'Organismo stesso provvederà ad adottare.

Le segnalazioni aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello devono essere in forma non anonima ed il più possibile circostanziate. Possono essere inviate per iscritto o attraverso l'utilizzo di una casella di posta elettronica appositamente dedicata.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e decide le azioni da intraprendere, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Qualora l'autore dell'illecito dovesse essere un Consigliere Delegato, l'OdV effettuerà una sommaria istruttoria, il cui esito sarà trasmesso al presidente del Collegio Sindacale che, effettuati gli approfondimenti necessari, assumerà i provvedimenti più opportuni, avendo cura di informare l'OdV.

#### **3.4. Reporting da parte dell'OdV**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente al Consiglio di Amministrazione le seguenti informazioni:

- rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali criticità emerse;
- individuazione di modifiche da apportare al modello in seguito a cambiamenti organizzativi, modifiche nelle modalità operative gestionali, variazioni nel

sistema delle deleghe o adeguamenti normativi.

Con cadenza semestrale l'OdV dovrà trasmettere al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un *report* scritto sull'attività svolta, sulle criticità emerse nel corso dell'attività di vigilanza, sulle azioni correttive ritenute opportune al fine di garantire l'efficacia del modello e sul grado di attuazione del Modello.

### **3.5. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Le riunioni dell'OdV sono verbalizzate e copia dei verbali è conservata dall'OdV.

L'OdV predispose un apposito *data base*, informatico o cartaceo, in cui viene custodito ogni report, informazione, segnalazione ai sensi del presente documento, per un periodo di 10 anni. E' fatta salva l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai professionisti che costituiscono l'OdV.

## **4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE**

### **4.1. Attività informativa**

Per garantire una effettiva conoscenza ed applicazione del Modello e del contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001, nonché degli obblighi derivanti dal medesimo, l'adozione del presente documento è comunicata formalmente a tutti i soggetti che lavorano per CERINDUSTRIES S.p.a..

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, tutti i dipendenti e gli apicali della Società, ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello stesso, comprensivo del Codice Etico, e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

L'informativa avente ad oggetto il Codice Etico è estesa anche a tutti quei soggetti che, pur non appartenendo alla compagine aziendale, operano comunque

nell'interesse o a vantaggio di CERINDUSTRIES S.p.a..

Le lettere di incarico e i contratti stipulati con i terzi (Collaboratori della Società, Fornitori, Consulenti esterni, Appaltatori, ecc.) devono esplicitamente contenere clausole contrattuali standard, che impegnino gli stessi al rispetto dei principi di condotta e dei valori etici cui si ispira la Società. Tali clausole potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso.

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

Il Modello è comunque sempre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet della Società, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello in ciascuno stabilimento.

### **4.2. Formazione del personale**

L'informativa e la formazione sono gestite dai competenti Consiglieri di Amministrazione (in base alle deleghe che possiedono) coadiuvati dall'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione continuativa e di aggiornamento è organizzata facendo ricorso ad incontri periodici obbligatori, modulati nei contenuti e nella frequenza, in funzione della qualifica dei destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta.

Se ritenuto necessario, interverranno agli incontri professionisti esterni aventi specifiche competenze sul tema dei reati ascrivibili alla Società, dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di *compliance* e dei controlli ad essi correlati.

## **5. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1. Principi generali**

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce esplicitamente all'art. 6 che l'Ente deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle misure indicate dal Modello.

CERINDUSTRIES S.p.a., al fine di garantire una efficace attuazione del Modello e prevenire i reati previsti dal Decreto, adotta il seguente sistema disciplinare e sanzionatorio, applicabile in caso di violazioni delle procedure comportamentali indicate nel Modello, nonché dei principi e delle disposizioni stabiliti nel Codice Etico.

L'avvio di un procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione delle relative sanzioni prescindono dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori il sistema disciplinare che prevede le sanzioni di seguito descritte è portato a conoscenza di tutti i destinatari mediante affissione all'interno della Società.

Sono destinatari del sistema sanzionatorio e disciplinare previsto dal presente Modello, tutti gli amministratori, i soci, i dipendenti ed i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la medesima.

Per ciascuna categoria di soggetti è previsto un particolare procedimento per l'irrogazione delle sanzioni che tiene conto della natura del rapporto tra il soggetto nei cui confronti si procede e la Società.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate misure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti in ordine all'esistenza e al contenuto del presente apparato sanzionatorio, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano nella competenze della Direzione Aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

## **5.2. Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente**

Le sanzioni disciplinari applicabili al personale dipendente nei cui confronti è stata accertata la violazione delle regole e dei principi contenuti nel Modello, rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 Maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e di eventuali norme speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di CERINDUSTRIES S.p.a. è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès del 22 novembre 2010 (a cui si rinvia per quanto non espressamente richiamato nei paragrafi che seguono).

In particolare, in applicazione del CCNL sopra richiamato, si prevede che:

- a) incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore dipendente non recidivo che violi per la prima volta le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio, non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'OdV le informazioni necessarie ecc.), o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni del Modello stesso e del Codice Etico, senza che queste infrazioni assumano rilevanza esterna;
- b) incorre nel provvedimento della MULTA in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione, colui che, recidivo, adotti, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e a quelle del Codice Etico. La multa può essere irrogata anche nei casi in cui, per il livello di responsabilità, gerarchico o tecnico che assume il lavoratore autore della violazione, od in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello;

- c) incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO, fino ad un massimo di 3 giorni di lavoro effettivo, il dipendente – recidivo - che, nel violare le procedure del Modello o le disposizioni del codice etico, esponga concretamente la Società a responsabilità nei confronti di terzi;
- d) incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO per giustificato motivo il dipendente che nei casi di reiterata grave violazione delle procedure comportamentali aventi rilevanza esterna quali, a titolo esemplificativo:
- Violazioni connesse alla gestione dei rapporti e delle attività a contatto con la P.A.;
  - Violazioni connesse all'adempimento degli obblighi formativi di cui al Modello 231;
  - Violazioni connesse alla corretta esecuzione degli adempimenti vigenti in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- e) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA SENZA PREAVVISO il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie previste dal Decreto 231/2001. A titolo esemplificativo, si elencano, di seguito:
- La violazione o l'elusione del sistema di controllo, realizzata occultando e alterando documentazione relativa alle procedure comportamentali, oppure impedendo l'accesso a documenti ed informazioni da parte degli organi preposti, ivi compreso l'organismo di Vigilanza;
  - La violazione dolosa di procedure comportamentali attraverso una condotta diretta a realizzare inequivocabilmente uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Non può essere adottato alcun provvedimento nei confronti del dipendente senza

avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La comminazione del provvedimento deve sempre essere motivata e comunicata per iscritto.

L'adozione di tutti i provvedimenti disciplinari previsti, ad eccezione del licenziamento, sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Nel caso dell'adozione del provvedimento disciplinare del licenziamento, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7, legge n. 300/1970.

Il tipo e il quantum delle sanzioni disciplinari sopra menzionate sono stabiliti, sulla base:

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

### **5.3. Misure nei confronti dei dirigenti**

La condotta dei dirigenti che violi le disposizioni del Modello e del codice etico è sanzionata secondo le modalità previste per le altre categorie di lavoratori dipendenti, applicando, tra l'altro, il principio di proporzionalità di cui all'art. 2106 c.c., oltre che i medesimi criteri della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa o intensità del dolo, della reiterazione o meno del medesimo comportamento e dell'intenzionalità dello stesso.

I provvedimenti disciplinari sono quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dalla normativa vigente per gli impiegati di massima categoria dipendenti della Società.

Nel caso in cui il dirigente si renda responsabile di una violazione e/o infrazione che non comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, tali episodi devono, comunque, essere annotati nelle rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio o, ancora, in un apposito registro tenuto dalla Società.

Qualora si riscontrino a carico del dirigente plurime violazioni tali da non comportare il licenziamento, allo stesso saranno revocate le eventuali deleghe ed egli potrà essere assegnato ad altra area – non a rischio 231 - della Società nei modi previsti dal Contratto Collettivo nazionale di riferimento.

La violazione e/o la trasgressione di disposizioni previste nel Modello (o nelle relative procedure comportamentali) o nel codice etico che comporterebbero per gli altri lavoratori subordinati il licenziamento, implica per il dirigente la risoluzione del rapporto di lavoro, conformemente alle previsioni del Contratto Collettivo nazionale di riferimento.

#### **5.4. Misure nei confronti di Amministratori e sindaci**

In caso di violazione accertata del Modello, e quindi anche del Codice Etico, da parte di amministratori e/o sindaci, tale circostanza va denunciata senza indugio all'OdV da chi la rileva.

Se la denuncia non è manifestamente infondata, l'OdV ne informerà tempestivamente il Presidente del CdA e il Presidente del Collegio Sindacale (a patto che non siano i soggetti coinvolti nella violazione, nel qual caso la denuncia verrà indirizzata all'Amministratore e al Sindaco non coinvolti più anziani di età), i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e/o dallo Statuto.

Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2392 c.c. e 2407 c.c., nonché quelle di cui

agli artt. 2383, comma 3, c.c. e 2400 secondo comma, c.c..

#### **5.5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori e altri soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con Cerindustries S.p.A.**

Qualsiasi inosservanza delle regole comportamentali indicate nel Modello, nonché qualsiasi violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori e altri soggetti terzi, può determinare, conformemente a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione dello stesso, fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di tali comportamenti illeciti, ivi inclusi quelli derivati dalla applicazione, da parte del giudice penale, delle misure previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

A tal fine nei contratti stipulati tra CERINDUSTRIES S.p.a. e siffatti soggetti sarà necessario inserire specifiche clausole che evidenzino l'adozione del modello organizzativo e che impongano il rispetto dei principi e dei valori condivisi dalla Società.

Nell'ipotesi in cui non sia presente un contratto scritto, i collaboratori, i consulenti, i fornitori e tutti gli altri soggetti terzi aventi rapporti con la Società dovranno sottoscrivere una dichiarazione in cui attestino l'effettiva conoscenza del Modello e del Codice Etico adottato da CERINDUSTRIES S.p.a. ed il loro impegno al rispetto dei principi in esso contenuti, nello svolgimento dei rispettivi incarichi.