



---

**Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001 di  
Cerba HC Italia S.r.l.**

---

<b>Revisione</b>	<b>Approvazione</b>	<b>Natura della modifica</b>
Rev. 0	Delibera del CdA del 22/11/2012	Adozione
Rev.1.	Delibera del CdA del 31/03/2015	I aggiornamento
Rev. 2	Delibera del CdA del 31/07/2017	II aggiornamento
Rev. 3	Delibera del CdA del 22/09/2017	III aggiornamento
Rev. 4	Delibera del CdA del 15/05/2018	IV aggiornamento
Rev. 5	Delibera del CdA del 25/02/2019	V aggiornamento e cambio denominazione sociale
Rev. 6	Delibera del CdA del 19/04/2022	VI aggiornamento e cambio denominazione sociale
Rev. 7	Compliance Officer	VII fusione e cambio di denominazione sociale

INDICE

<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPITOLO 1 - IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI .....</b>	<b>8</b>
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	8
1.2 L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	10
1.3 LA RESPONSABILITÀ EX D.LGS. 231/01 NEI GRUPPI D'IMPRESA.....	12
<b>CAPITOLO 2 - ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ .....</b>	<b>14</b>
2.1 CERBA HC ITALIA S.R.L.....	14
2.1 LA SOCIETÀ E I SERVIZI INFRAGRUPPO .....	15
2.2 IL MODELLO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CERBA HC ITALIA .....	16
2.3 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO.....	17
2.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA .....	17
2.5 PRINCIPI GENERALI CUI SI ISPIRA IL MODELLO.....	20
2.5.1. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI CERBA HC ITALIA .....	22
2.5.2. IN PARTICOLARE: IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	23
2.6 DESTINATARI DEL MODELLO .....	25
<b>CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>27</b>
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	27
3.2 DURATA IN CARICA .....	29
3.3 FUNZIONE, POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	31
3.4 FLUSSI INFORMATIVI DELL'OdV VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E IL COLLEGIO SINDACALE .....	33

<b>3.5 RAPPORTI TRA GLI ORGANISMI DI VIGILANZA DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO .....</b>	<b>34</b>
<b>3.6 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'OdV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING ...</b>	<b>35</b>
<b>3.6.1 FLUSSI INFORMATIVI AD HOC .....</b>	<b>36</b>
<b>3.6.2 WHISTLEBLOWING .....</b>	<b>37</b>
<b>3.6.2.1 CANALI DI SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>38</b>
<b>3.7 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E TUTELA DEL SEGNALANTE.....</b>	<b>38</b>
<b>3.8 INFORMATIVA PERIODICA .....</b>	<b>39</b>
<b>3.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....</b>	<b>40</b>
<b>CAPITOLO 4 - LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>41</b>
<b>4.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI.....</b>	<b>41</b>
<b>4.2 INFORMAZIONE AI FORNITORI, CONSULENTI, OUTSOURCER E PARTNER .....</b>	<b>42</b>
<b>CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>43</b>
<b>5.1 PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>43</b>
<b>5.2 SANZIONI PER I DIPENDENTI.....</b>	<b>43</b>
<b>5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....</b>	<b>47</b>
<b>5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....</b>	<b>47</b>
<b>5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, DEI FORNITORI, DEGLI OUTSOURCER E DEI PARTNER .....</b>	<b>47</b>
<b>5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>48</b>
<b>CAPITOLO 6 - VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO .....</b>	<b>49</b>

## **DEFINIZIONI**

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

- **Attività Sensibili:** le attività di Cerba HC Italia S.r.l. nel cui ambito sussiste il rischio astratto di commissione dei Reati
- **Attività Strumentali:** le attività non direttamente a rischio di Reato, ma strumentali e funzionali alla commissione degli stessi
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato da Cerba Healthcare Italia s.r.l.- CCNL Studi Professionali.
- **CdA o Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione di Cerba HC Italia S.r.l.
- **Codice Etico:** il Codice Etico adottato da Cerba HC Italia S.r.l.
- **Consulenti:** i soggetti che supportano Cerba HC Italia S.r.l., anche agendo in nome e/o per conto di questa in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione
- **Datore di Lavoro:** inteso in senso prevenzionistico, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, 81, quale il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il Lavoratore o, comunque, che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il Lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità, in virtù di apposita delega, dell'organizzazione stessa o del singolo settore in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa
- **Destinatari:** i Dipendenti, i collaboratori a qualunque titolo, gli Organi Sociali, i Consulenti, i Fornitori, i *Partner* e gli *Outsourcer* di Cerba HC Italia S.r.l.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Cerba HC Italia S.r.l. o coloro che svolgono attività lavorativa per Cerba HC Italia S.r.l. in forza di un contratto con la stessa (ivi compresi i dirigenti e gli stagisti)
- **D. Lgs. 231/2001 o Decreto o Decreto 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, 231 e sue successive modificazioni e integrazioni
- **DVR o Documento di Valutazione dei Rischi:** il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito di tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per

garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento

- **Esponenti Aziendali:** gli amministratori, i dirigenti, i responsabili di funzione di Cerba HC Italia S.r.l.
- **Fornitori:** tutti i fornitori di beni e servizi di Cerba HC Italia S.r.l.
- **Gruppo:** il gruppo di società facente capo a Cerba Healthcare Italia s.r.l.
- **Lavoratori:** persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di Cerba HC Italia S.r.l.
- **Cerba HC Italia o la Società:** Cerba Healthcare Italia S.r.l., con sede legale in Viale Roma, 190/A, 00012 - Guidonia Montecelio (RM)
- **Linee Guida Confindustria:** le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 successivamente modificate, da ultimo, in data 21 luglio 2021
- **Modello o Modello 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001
- **Organi Sociali:** sia il Consiglio di Amministrazione sia il Collegio Sindacale di Cerba HC Italia
- **Organismo di Vigilanza od OdV:** organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché all'opportunità di un suo aggiornamento, previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/2001
- **Outsourcer:** soggetti (sia persone fisiche sia persone giuridiche) nei cui confronti la Società esternalizza lo svolgimento di determinate attività
- **P.A.:** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i soggetti che rivestono la qualifica di pubblici ufficiali e di incaricati di un pubblico servizio

- **Partner:** le controparti contrattuali di Cerba HC Italia, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui Cerba HC Italia addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con Cerba HC Italia nell'ambito delle attività sensibili
- **Reati o Reati Presupposto:** le fattispecie a cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001
- **Testo Unico Sicurezza:** il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, 81, recante "*Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*" e sue successive modificazioni e integrazioni

## PARTE GENERALE

## CAPITOLO 1 - IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

### 1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140, del 13 giugno 2001, Serie Generale.

Scopo del Decreto era adeguare l’ordinamento giuridico interno ad alcune convenzioni internazionali, cui l’Italia aveva aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Esaminando nel dettaglio il contenuto del D. Lgs. 231/2001 – che ha introdotto in Italia la responsabilità in sede penale, a determinate condizioni, degli enti –, l’articolo 5, comma 1, sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati (i Reati Presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità “*amministrativa*” della società. Tale responsabilità, a dispetto del *nomen juris*, viene a configurarsi – come meglio spiegato *infra* – come sostanzialmente penale<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ciò è stato spiegato perspicuamente anche dalla Suprema Corte, la quale, con sentenza Cass. pen., Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615, ha affermato: “È noto che il D.Lgs 231/2001, sanzionando la persona giuridica in via autonoma e diretta con le forme del processo penale, si differenzia dalle preesistenti sanzioni irrogabili agli enti, così da sancire la morte del dogma ‘societas delinquere

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

La responsabilità prevista dal Decreto 231 si configura – in determinati casi e a specifiche condizioni – anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa, il Decreto – nel suo testo originario – si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Successivamente il legislatore è intervenuto con diversi provvedimenti normativi che hanno ampliato il catalogo dei Reati Presupposto.

Ad oggi, le categorie di Reati Presupposto risultano essere le seguenti:

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- (ii) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- (iii) reati societari (art. 25-*ter*);
- (iv) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- (vi) reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- (vii) reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- (viii) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (ix) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);

---

non potest'. E ciò perché, ad onta del nomen juris, la nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula la sua natura sostanzialmente penale".

- (x) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- (xi) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- (xii) delitti informatici (art. 24-*bis*);
- (xiii) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- (xiv) reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- (xv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- (xvi) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- (xvii) reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- (xviii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies*);
- (xix) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- (xx) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- (xxi) reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);
- (xxii) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

Altre fattispecie di reato potrebbero, in futuro, essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001.

## **1.2 L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

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

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

- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b)<sup>2</sup>.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- 1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- 2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- 4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In virtù dell'integrazione dell'art. 6 del Decreto 231 ad opera della Legge 179/2017, il Modello deve, inoltre, prevedere:

- 1. uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

---

<sup>2</sup> L'articolo 6 del Decreto fa riferimento al caso in cui il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale. Laddove il reato sia invece commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, prevede l'articolo 7 del Decreto che l'ente sia responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. che nel sistema disciplinare, siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

### **1.3 LA RESPONSABILITÀ EX D.LGS. 231/01 NEI GRUPPI D'IMPRESA**

Nell'ordinamento italiano, benché manchi una "disciplina generale del gruppo societario", esistono "alcuni indici normativi, quali il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.) e la direzione e coordinamento (art. 2497 c.c.) di società, che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo. Ma l'ordinamento giuridico considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche. Il D.Lgs. 231/2001, infatti, non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente che controlla un gruppo di imprese, anche perché la maggiore complessità organizzativa dei gruppi societari rende più complicata nelle singole imprese la costruzione di sistemi di prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

E dunque, non essendo un ente, un gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del decreto 231. Non si può dunque in alcun modo affermare una responsabilità diretta della controllante ai sensi del decreto 231.

Come affermato anche dalla giurisprudenza di legittimità (ad esempio Cass., Sez. V pen., sent. n. 24583 del 2011; Cass., VI Sez. pen., sent. n. 2658 del 2014; Cass., Sez. II pen., n. 52316/2016), non è quindi possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice dovrà esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

Dunque, la Società Controllante potrà essere ritenuta "responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell' interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica”.

Per delineare il tema sulla responsabilità amministrativa e sull'adozione dei modelli organizzativi nel contesto dei gruppi societari è possibile fare riferimento al documento di Confindustria, aggiornato nel 2014, dal titolo “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231”.

In tali linee guida, viene sottolineato che ogni società del gruppo è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo. In particolare, l'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali conseguenze:

- consente di elaborare un modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231;
- conferma l'autonomia della singola unità operativa del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

Di conseguenza, tutte le società controllate da Cerba HC Italia hanno un proprio Modello organizzativo e un proprio Organismo di Vigilanza.

I rapporti infragruppi in materia di compliance 231/01 sono specificati all'interno del paragrafo “3.5 Estensione dei principi del Modello alle società del Gruppo”.

## **CAPITOLO 2 - ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ**

### **2.1 CERBA HC ITALIA S.R.L.**

Cerba HC Italia già Lifebrain S.r.l., già Laboratorio Analisi Guidonia, nasce nel 1976 nel comprensorio dell'ASL RM/G quale laboratorio accreditato (convenzionato) con il Servizio Sanitario Nazionale; da allora ha conosciuto una crescita costante nelle dimensioni, nel numero degli utenti, nella ricerca della qualità tecnica e scientifica dei test clinici effettuati e nel livello del servizio offerto.

La Società ha per oggetto in via principale l'attività di analisi di laboratorio nel campo della chimica clinica, dell'ematologia, della microbiologia, della biologia molecolare, della coagulazione, della immunometria, della citologia, della virologia, della sierologia, della biologia molecolare nonché le attività mediche, paramediche e/o infermieristiche anche domiciliari.

Nel 2002 Il Laboratorio Analisi Guidonia ha aperto una sezione di Chimica e Tossicologia ad uso giudiziario ed è divenuto il laboratorio autorizzato dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale Ordinario di Tivoli.

Nel 2014 il Laboratorio Analisi Guidonia, è stato acquisito dal Gruppo Lifebrain che rafforza la sua presenza sul territorio nazionale con 360 sedi in 17 regioni.

Con delibera Regionale della Lazio n°G18631 a partire da gennaio 2018 è diventato HUB di riferimento del Lazio della Rete Romana Diagnostica.

Nel corso del 2018, la società viene acquisita da Investindustrial, gruppo leader nella gestione indipendente degli investimenti, partner con cui continua la crescita esterna del gruppo, rafforzando la presenza in molte regioni d'Italia.

Nel 2021 la società è entrata nel Gruppo Cerba Healthcare con un totale in Italia di più di 400 tra Centri medici e centri prelievo, 23 piattaforme di laboratorio, circa 1850 dipendenti e oltre 1500 liberi professionisti.

A livello globale Cerba HealthCare è presente in 47 nazioni con 1140 laboratori operativi, 43 milioni di pazienti all'anno e 12.000 dipendenti.

La Società è accreditata con riferimento alla normativa UNI EN ISO 15189:2013 che definisce i requisiti che devono essere rispettati dai laboratori medico/clinici che intendono accreditarsi secondo questo specifico standard internazionale di gestione della qualità che operano attraverso la diagnostica di laboratorio ed è, altresì, certificata ai sensi della normativa UNI EN ISO 9001:2015. La Società ha conseguito dapprima la certificazione UNI EN ISO 9002:1994 e poi l'adeguamento allo standard UNI EN ISO 9001:2000 estendendolo al nuovo reparto di Tossicologia Forense; successivamente ha mantenuto alto l'impegno rivolto alla Qualità ed in quest'ottica ha adeguato il Sistema Qualità allo standard UNI EN ISO 9001:2015 per le attività di Analisi Cliniche, Service di laboratorio, Medicina del Lavoro, Biologia Molecolare, Tossicologia Forense, Analisi per la verifica di assenza di tossicodipendenza, assunzione di sostanze stupefacenti e/o psicotrope, abuso di alcol in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi (G.U. n° 266 del 15 Novembre 2007).

## 2.1 LA SOCIETÀ E I SERVIZI INFRAGRUPPO

La Società controlla, direttamente o indirettamente, una serie di società facenti parte del Gruppo, riconducibili alle seguenti tipologie: (i) *hub*; (ii) *mini hub*; (iii) poliambulatorio; (iv) laboratorio; (v) punto prelievo.

Inoltre, secondo quanto previsto dallo Statuto, la Società svolge attività di gestione accentrata della tesoreria ("*cash pooling*") e ogni altra attività riconducibile al coordinamento finanziario del Gruppo.

In generale, le prestazioni di tutti i servizi infragruppo devono essere disciplinate da un contratto scritto, il quale deve prevedere ruoli e responsabilità riguardanti l'attività in oggetto e la definizione dei seguenti aspetti:

- le modalità operative e i flussi informativi tra le due società per lo svolgimento dei servizi oggetto del contratto;
- i criteri in base ai quali la Società attribuisce alle società del Gruppo, a titolo di rimborso, i costi diretti ed indiretti e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi;
- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società che presta il servizio, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- il potere dell'organismo di vigilanza della società che presta il servizio di richiedere informazioni all'organismo di vigilanza della società beneficiaria del servizio, al fine

del corretto svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dei servizi richiesti alla Società;

- il potere dell'organismo di vigilanza della società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all'organismo di vigilanza della società che presta il servizio, ovvero – previo consenso di quest'ultimo – alle Direzioni/Funzioni della Società, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza;
- clausole con cui:
  - o le parti si impegnino al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di illeciti di cui al Decreto 231, definiti nel Modello;
  - o dichiarino di attuare (per tutta la durata del contratto) disposizioni finalizzate a prevenire la commissione, anche tentata, di illeciti di cui al Decreto 231;
  - o conservino la facoltà di risolvere il contratto in questione nel caso di coinvolgimento, a qualsiasi titolo, di una delle parti in un procedimento rilevante ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 e/o in caso di emissione nei confronti di una delle parti di provvedimenti interdettivi o di sospensione dell'attività lavorativa di qualsiasi natura e/o durata; la parte inadempiente sarà tenuta a risarcire e tenere indenne l'altra parte per le perdite, i danni, le spese, le responsabilità e le azioni che possano derivare dalla suddetta violazione.

Nell'erogare i servizi la Società si attiene a quanto previsto dal presente Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Si specifica che, tra i servizi prestati da Cerba HC Italia – sempre nel rispetto dell'autonomia delle singole società e dei rispettivi organismi di vigilanza – vi è l'attività di *audit* (sul punto, si rinvia a quanto detto *infra*, al paragrafo 3.5).

## **2.2 IL MODELLO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CERBA HC ITALIA**

La Società è dotata di un Modello dal 2012, aggiornato più volte nel tempo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto, in data 19 aprile 2022 all'adozione della presente versione del Modello.

La Società ha, inoltre, istituito un Organismo di Vigilanza (con composizione collegiale), cui ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di segnalare le opportunità di aggiornamento dello stesso.

### 2.3 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO

La Società è sensibile alle aspettative dei propri *stakeholders* ed è consapevole del valore che agli stessi può derivare dall'implementazione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Fornitori, Consulenti, *Outsourcer* e *Partner*.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *corporate governance* della Società in quanto limitano il rischio di commissione dei reati, permettendo, altresì, di poter beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Scopo del presente Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di Attività Sensibili e dei principi di comportamento e di controllo che devono essere rispettati in relazione alle stesse.

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

### 2.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato, oltre che alle norme contenute nel Decreto 231, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida Confindustria nonché dalle *best practice* esistenti.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto, altresì, conto, in modo volontario, di alcune delle indicazioni fornite dall'ANAC (all'interno del Piano nazionale anticorruzione) al fine di rafforzare le misure volte alla prevenzione delle condotte corruttive.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, prodromico rispetto alla predisposizione del presente Modello:

### 1. Identificazione delle Attività Sensibili (“As-is analysis”)

Tale fase di identificazione delle Attività Sensibili è stata attuata attraverso due distinte attività:

- a) esame preliminare della documentazione aziendale rilevante, tra cui, a titolo esemplificativo: organigramma societario, statuto sociale, procedure aziendali su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto, ecc.;
- b) interviste agli attori principali della struttura aziendale, mirate all’approfondimento dei processi sensibili e dei presdi di controllo esistenti in riferimento agli stessi.

### 2. Effettuazione della “Gap Analysis”

Sulla base della situazione aziendale riscontrata in sede di “*as-is analysis*” e alla luce delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell’ambito delle Attività Sensibili sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione per la Società del Modello ex D. Lgs.231/01.

I risultati dell’analisi svolta sia nella fase di “Identificazione delle Attività Sensibili” sia in quella di “Effettuazione della *Gap Analysis*” sono stati riassunti in un documento di sintesi all’uopo predisposto.

### 3. Predisposizione del Modello

Il presente Modello è strutturato come segue:

- i. una “Parte Generale”, contenente i principi previsti dalla normativa, l’identificazione dell’Organismo di Vigilanza e la descrizione delle sue caratteristiche e dei suoi compiti, l’indicazione dei flussi informativi di carattere generale nei confronti dello stesso, il sistema di *whistleblowing*, il sistema formativo e informativo delle risorse e la diffusione del Modello, le verifiche sull’adeguatezza dello stesso e il sistema sanzionatorio;

- ii. n. 11 “Parti Speciali” predisposte<sup>3</sup> per alcune categorie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001, ritenute astrattamente rilevanti in relazione all’attività svolta dalla Società, ossia:
1. “Parte Speciale A”, relativa ai “*Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria*”, la quale riguarda le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24, 25 e 25-*decies* del D. Lgs. 231/2001;
  2. “Parte Speciale B”, relativa ai “*Reati societari*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-*ter* del D. Lgs. 231/2001 (ivi comprese le fattispecie di “corruzione tra privati”);
  3. “Parte Speciale C”, relativa ai “*Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio e finanziamento del terrorismo*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-*octies* e dell’art. 25-*quater* del D. Lgs. 231/2001;
  4. “Parte Speciale D”, relativa ai “*Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/2001;
  5. “Parte Speciale E”, relativa ai “*Delitti informatici e in materia di violazione del diritto d’autore*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24-*bis* e 25-*novies* del D. Lgs. 231/2001;
  6. “Parte Speciale F”, relativa ai “*Delitti di criminalità organizzata*”, la quale è dedicata alle tipologie di reato previste dall’art. 24-*ter* del D. Lgs. 231/2001;
  7. “Parte Speciale G”, relativa ai “*Reati ambientali*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/2001;

---

<sup>3</sup> Secondo un approccio che muove dalla singola categoria di reato per giungere all’individuazione, dapprima, delle attività sensibili al rischio di commissione delle fattispecie rilevanti e, poi, dei principi comportamentali a presidio di detto rischio.

8. “Parte Speciale H”, relativa ai “*Reati in materia di marchi e segni distintivi e delitti contro l’industria e il commercio*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 25-*bis* e 25-*bis.1* D. Lgs. 231/2001;
9. “Parte Speciale I”, relativa ai “*Reati contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di Paesi terzi privi di permesso di soggiorno regolare*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 25-*quinqies* e 25-*duodecies* D. Lgs. 231/2001;
10. “Parte Speciale L”, relativa ai “*Reati tributarî*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-*quinqiesdecies* del D. Lgs. 231/2001;
11. “Parte Speciale M”, relativa ai “*Reati di contrabbando*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. 231/2001.

Ciascuna Parte Speciale è strutturata come segue:

1. descrizione delle fattispecie di reato astrattamente rilevanti;
2. descrizione delle Attività Sensibili;
3. indicazione dei principi generali di comportamento;
4. indicazione dei principi specifici di comportamento;
5. descrizione dei controlli dell’Organismo di Vigilanza;
6. indicazione dei flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.

#### 4. Aggiornamento del Modello

Il Modello è da considerarsi continuamente sottoposto ad attività di verifica volta a monitorarne l’adeguatezza e l’aggiornamento. In ogni caso – e indipendentemente dall’emersione di eventuali inadeguatezze del documento, dalla verifica di violazioni dello stesso ovvero da modifiche organizzative o normative – la Società ha deciso di sottoporre il Modello a un procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.

## **2.5 PRINCIPI GENERALI CUI SI ISPIRA IL MODELLO**

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo in essere presso la Società, ove considerati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sulle Attività Sensibili. Il Modello si pone, pertanto, quale ulteriore componente del sistema di controllo interno adottato dalla Società.

Il presente Modello non costituisce un “*quid novum*”: l’attività di impresa svolta dalla Società, infatti, è da sempre caratterizzata da un proprio sistema (un modello), nonché da un assetto organizzativo consolidato. Per la Società si è trattato, quindi, di effettuare un’analisi delle strutture organizzative interne già attive e operanti, nonché dei presidi già in essere, per verificarne la rispondenza al dettato del Decreto ed eventualmente potenziarli.

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

1. i principi di *corporate governance* generalmente seguiti dalla Società;
2. la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa della Società;
3. la normativa aziendale che la Società ha predisposto nell’ambito delle Attività Sensibili (ad esempio, la documentazione aziendale in materia di sicurezza sul lavoro);
4. la formazione del personale;
5. il sistema sanzionatorio di cui al CCNL.

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

I principali elementi cardine cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono, *inter alia*:

1. le Linee Guida Confindustria e le *best practice* in materia, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle **Attività Sensibili** e delle **Attività Strumentali** di Cerba HC Italia;
2. i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001, tra cui:
  - l’attribuzione a un **organismo di vigilanza** interno alla Società del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello anche attraverso il monitoraggio

dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;

- la messa a disposizione dell'organismo di vigilanza di **risorse aziendali** di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidati allo stesso e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

3. i principi fondamentali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001, per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e della "motivazione" delle scelte stesse (la cosiddetta "*tracciabilità delle scelte*");
- il rispetto dei principi della **separazione delle funzioni e segregazione dei ruoli** (la cosiddetta "*segregation of duties*");
- la previsione che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendosi invece riferimento, laddove possibile, a **criteri precostituiti** (la cosiddetta "*oggettivazione dei processi decisionali*");
- la definizione di **poteri autorizzativi** coerenti con le responsabilità assegnate;
- la previsione di **appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte di questo nei confronti degli Organi Sociali**;

4. il sistema dei controlli interni, che monitora le aree in cui è maggiore il rischio di commissione dei Reati.

### 2.5.1. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI CERBA HC ITALIA

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della stessa e possono essere così riassunti:

- **Statuto:** in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Codice Etico:** parte integrante e sostanziale del Modello regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che la Società riconosce come propri e assume nei confronti dei propri interlocutori, cui devono conformarsi tutti i Destinatari;
- **Organigramma aziendale:** riporta l'attuale struttura organizzativa;
- **Sistema di gestione per la Qualità:** regola i processi e definisce la struttura organizzativa attraverso il Manuale, le procedure generali e specialistiche e le istruzioni operative; inoltre, l'adozione del sistema di gestione della qualità è funzionale non solo al perseguimento degli scopi che sono propri, ossia al raggiungimento dei più elevati standard qualitativi, ma anche ai fini della prevenzione dei Reati in quanto suscettibili, per loro natura, di ostacolare i comportamenti che caratterizzano la commissione dei Reati;
- **Sistema delle deleghe e procure:** stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche deleghe e procure, le responsabilità e i poteri per rappresentare o impegnare la Società;
- **Carta dei servizi:** documento predisposto per dare informazioni ai clienti in merito ai servizi offerti.

## 2.5.2. IN PARTICOLARE: IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati e, al contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "*delega*" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "*procura*" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "*procura*" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "*delega*".

#### a) Requisiti essenziali del sistema di deleghe

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) tutti coloro (Dipendenti e Organi Sociali) che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere formalmente individuati (tramite delega formale, *job description*, ecc.); le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivoco:
  - i poteri del delegato;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o funzionalmente o *ex lege* o statutariamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

#### b) Requisiti essenziali del sistema di procure

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle **procure**, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) le procure funzionali sono conferite in conformità con il ruolo ricoperto dal soggetto procurato all'interno della Società e – laddove il contenuto delle stesse non fosse esaustivo – sono accompagnate da una lettera di istruzioni nella quale sono indicate le specifiche attività in relazione alle quali viene conferita la procura;
- b) le procure devono essere tempestivamente aggiornate in caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.;
- c) le procure che attribuiscono un potere di firma singola fissano limiti di spesa; sono, inoltre, accompagnate da apposita disposizione che fissi, oltre ai limiti di spesa, l'ambito nel quale può essere esercitato il potere di rappresentanza.

#### c) Deleghe e poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie

Risulta opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione alle Attività Sensibili e Strumentali:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste e i poteri assegnati;
- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati (anche al fine di verificare la verificabilità e tracciabilità delle spese, nonché di permettere l'individuazione tempestiva di eventuali scostamenti e, in generale, di anomalie di processo, onde consentire gli opportuni approfondimenti e l'approntamento delle azioni correttive eventualmente opportune);
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con i regolamenti e le altre disposizioni aziendali.

L'OdV, con il supporto delle funzioni competenti, ha il potere di verificare il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato dalla Società e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate.

## 2.6 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- b) alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- c) a tutti i dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- d) limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, *Outsourcer Partner*, Fornitori, procuratori e, in genere, ai terzi che operano per conto o comunque nell'interesse della Società.

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai soggetti interessati con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo

4 della presente Parte Generale. Pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

## CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

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

#### a) Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale).

In sede di costituzione dell'OdV, la sua indipendenza è assicurata dall'obbligo, in capo all'organo dirigente, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche eventualmente su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (ad esempio, per consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza nel loro complesso non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

#### b) Onorabilità e cause di ineleggibilità

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

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (cosiddetta "*Legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*") o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 (cosiddetta "*Legge antimafia*");
- iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - 1) per uno dei delitti previsti nel titolo XI, libro V, c.c. (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel R.D. 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
  - 2) a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 c.p., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 c.p.);
  - 3) per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
  - 5) in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- iv. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D. Lgs. 231/2001, salvo

che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;

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

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

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

d) *Continuità d'azione*

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento.

L'OdV nel suo complesso non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

### **3.2 DURATA IN CARICA**

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

L'incarico dell'OdV ha durata triennale.

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

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

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

- b) non devono svolgere funzioni operative o di business all'interno della Società;
- c) non devono intrattenere direttamente significativi rapporti d'affari con la Società, (fatto salvo il rapporto di lavoro subordinato), né intrattenere direttamente significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- e) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;
- f) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del paragrafo 3.1 che precede.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a trasmettere, all'atto della nomina, una dichiarazione al Consiglio di Amministrazione attestante l'esistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra. I componenti dell'OdV hanno l'obbligo di comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

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

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 3.6;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;

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

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

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

### **3.3 FUNZIONE, POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

All'OdV della Società è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- 2) sull'idoneità ed efficace attuazione del Modello in relazione alla struttura della Società ed ai suoi eventuali mutamenti;
- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e/o regolamentari.

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

- verificare l'efficace attuazione del Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Attività Sensibili; per lo svolgimento delle attività di verifica e di controllo, di cui al presente punto e dei precedenti, l'OdV potrà avvalersi delle attività di verifica delle funzioni di controllo eventualmente istituite dalla Società;
- riferire periodicamente (e, comunque, con periodicità non superiore a sei mesi) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;

- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- assicurare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente – direttamente ovvero servendosi di professionalità esterne all'OdV – verifiche e ispezioni mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle Attività Sensibili come individuate nel Modello;
- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- formulare, anche coordinandosi con le funzioni aziendali a ciò preposte, proposte al Consiglio di Amministrazione, di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
  - modifiche normative;
- introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente

documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico.

Le attività poste in essere dall'OdV nello svolgimento dei suoi compiti non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società.

Per quanto attiene più prettamente al funzionamento dell'OdV, si fa rinvio al Regolamento dal medesimo organo approvato.

### **3.4 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ODV VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E IL COLLEGIO SINDACALE**

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

L'OdV ha due differenti tipologie di flussi informativi:

- la prima, su base continuativa, e non appena ve ne sia la necessità, direttamente verso l'Amministratore Delegato e verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione (anche avvalendosi del supporto e del coordinamento delle funzioni interne);
- la seconda, su base semestrale, anche tramite apposita relazione scritta, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali flussi informativi hanno ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'OdV;
2. le eventuali criticità e gli spunti per il miglioramento emersi sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati;
3. le indicazioni in merito ad eventuali azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o effettività del Modello;
4. l'indicazione dei comportamenti risultati non in linea con il Modello;
5. il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni e di quelle riscontrate direttamente dall'OdV, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello e delle relative procedure di attuazione, ivi incluso l'esito delle conseguenti verifiche, nonché in ordine alla violazione delle previsioni del Codice Etico;

6. l'informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
7. le sanzioni eventualmente applicate dalla Società con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello e delle relative procedure di attuazione;
8. la segnalazione di eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività che richiedano un aggiornamento del Modello;
9. la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, di un membro dell'OdV;
10. il rendiconto delle spese sostenute nel periodo di riferimento.

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

È, inoltre, prevista la possibilità di svolgere riunioni periodiche tra Collegio Sindacale e OdV al fine di in reciproco scambio informativo.

In particolare, il Collegio Sindacale informa l'OdV in caso di carenze o violazioni rilevanti del Modello e in caso di eventi o anomalie che rientrino nell'attività "sensibili" alla commissione dei reati presupposto; specularmente, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare al Collegio Sindacale le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione circa la concreta attuazione del Modello.

### **3.5 RAPPORTI TRA GLI ORGANISMI DI VIGILANZA DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO**

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

Eventuali interventi correttivi sui modelli di organizzazione, gestione e controllo delle società del Gruppo, conseguenti all'attività di coordinamento in oggetto, restano ovviamente di esclusiva competenza della singola entità, su stimolo del proprio organismo di vigilanza.

Ferma restando l'autonomia e indipendenza dei singoli organismi di vigilanza è prevista l'ipotesi di:

- organizzare riunioni periodiche – in un'ottica di pariteticità – tra l'OdV di Cerba HC Italia e gli organismi di vigilanza delle altre società del Gruppo, allo scopo di mettere a fattor comune gli eventuali spunti di miglioramento che possono emergere dalle esperienze applicative dei singoli modelli organizzativi;
- prevedere flussi informativi specifici tra gli organismi di vigilanza del Gruppo.

Inoltre, è facoltà dell'OdV di Cerba HC Italia – sempre nel rispetto dell'autonomia delle singole società e dei rispettivi organismi di vigilanza – dare impulso ad attività di *audit* in relazione ad attività individuate come “sensibili” rispetto ai reati di cui al Decreto 231 non solo sulla Società, ma anche sulle altre entità del Gruppo: in tale caso, nello svolgimento dell'attività vengono opportunamente coinvolti tutti gli organismi di vigilanza interessati, ai quali pure vengono comunicati gli esiti della stessa.

### **3.6 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ODV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING**

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 richiede la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso (vale a dire, l'Organismo di Vigilanza). L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc* (attinenti a criticità attuali o potenziali che è opportuno portare immediatamente a conoscenza dell'OdV, come meglio specificato *infra*, al paragrafo 3.6.1);

- informativa periodica (attinente a numerosi e diversi aspetti in merito ai quali è opportuno che l'OdV riceva informazioni a cadenza prestabilita – di norma annuale o semestrale –, per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio sul rispetto delle regole di comportamento previste nelle singole Parti Speciali del Modello, come meglio spiegato di seguito e nelle tabelle riepilogative in calce a ciascuna Parte Speciale).

### 3.6.1 FLUSSI INFORMATIVI AD HOC

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da Esponenti Aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

a) *notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*. L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i *report* e le relazioni da cui possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro con prognosi superiore a 40 giorni, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali incidenti o accadimenti che possano comportare un rischio ambientale;

b) *informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello.*

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- la commissione di Reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Attività Sensibili;
- mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle Attività Sensibili;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di Reati.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di informazioni verso l'OdV, viene indicato l'indirizzo *e-mail* dell'Organismo di Vigilanza: [odv@cerbahcitalia.it](mailto:odv@cerbahcitalia.it).

I flussi informativi possono, altresì, essere trasmessi per posta all'indirizzo: *“Via Giacomo Peroni, 452 Il Piano, 00131 Roma (RM) alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza (OdV) scrivendo sulla busta la dicitura “RISERVATA”.*

L'OdV può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, di interesse ai fini dell'attuazione del Modello e del controllo sul rispetto dello stesso.

### **3.6.2 WHISTLEBLOWING**

Con riferimento all'istituto del cosiddetto *“whistleblowing”*, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire:

a) la previsione di uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- b) la previsione di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) che nel sistema disciplinare (meglio descritto *infra*), siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

### **3.6.2.1 CANALI DI SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing*, ha istituito un ulteriore canale informativo rispetto a quello indicato sopra.

Infatti, al fine di garantire la disponibilità, per i potenziali segnalanti, di un ulteriore canale che rispetti i requisiti di cui alla normativa in materia di *whistleblowing*, le segnalazioni possono altresì essere trasmesse all'indirizzo **[segnalazioni.lifebrain@legalmail.it](mailto:segnalazioni.lifebrain@legalmail.it)**

Per ciò che concerne i Consulenti, Fornitori, *Outsourcer* e *Partner*, gli stessi potranno effettuare le segnalazioni di cui al precedente paragrafo 3.6.1 direttamente all'OdV.

Qualora le segnalazioni riguardino l'Organismo di Vigilanza o i singoli componenti dello stesso i segnalanti potranno trasmettere le segnalazioni stesse direttamente al Consiglio di Amministrazione al seguente indirizzo pec: [lifebrain@pec.lifebrain.it](mailto:lifebrain@pec.lifebrain.it) alla cortese attenzione dei membri del Consiglio di Amministrazione

La gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto della *Whistleblowing Policy* di Cerba HC Italia a cui si rimanda.

### **3.7 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E TUTELA DEL SEGNALANTE**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

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

In ogni caso – come anticipato – la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

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

Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Da ultimo, si precisa che, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e all'articolo 2105 c.c. (fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata). Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

### **3.8 INFORMATIVA PERIODICA**

Come anticipato, oltre alle notizie di cui ai paragrafi precedenti – che riguardano fatti o eventi di carattere eccezionale – dovranno, altresì, essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, le informazioni rilevanti al fine di agevolare l'opportuna attività di controllo secondo quanto previsto nelle tabelle riepilogative in calce a ciascuna Parte Speciale.

### **3.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

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

## CAPITOLO 4 - LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 4.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

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

- La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti e collaboratori presenti in azienda al momento della sua adozione, così come lo sono eventuali successivi aggiornamenti significativi.

I nuovi assunti, invece, sono informati dell'adozione da parte della Società del Modello al momento dell'avvio dell'attività lavorativa presso la Società.

La Società, in particolare, deve garantire che ciascun nuovo assunto:

- riceva, al momento dell'instaurazione del rapporto, copia aggiornata del Modello 231 della Società;
- sottoscriva una dichiarazione di ricezione e di impegno al rispetto dello stesso.

- La formazione

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

Con riferimento ai nuovi assunti, la Società garantisce che questi ricevano, nell'ambito dell'attività formativa che viene svolta nelle prime giornate lavorative, una formazione di base anche in merito alla normativa di cui al Decreto 231.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Esponenti Aziendali costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, potrà essere oggetto di sanzione ai sensi di quanto indicato nel seguente Capitolo 5.

#### **4.2 INFORMAZIONE AI FORNITORI, CONSULENTI, OUTSOURCER E PARTNER**

I Fornitori, i Consulenti, *Outsourcer* e i *Partner* (con particolare riguardo a coloro che operino nell'ambito di attività ritenute sensibili) vengono adeguatamente informati, anche tramite apposite clausole negli accordi che regolano i loro rapporti con la Società, delle previsioni di cui al Modello.

## **CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1 PRINCIPI GENERALI**

La definizione di un sistema disciplinare e di sanzioni (che devono essere commisurate alla violazione e dotate di potere deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

L'applicazione del suddetto sistema sanzionatorio presuppone la mera violazione delle disposizioni del Modello; esso, pertanto, troverà applicazione indipendentemente dall'instaurazione, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche uno dei Reati.

In virtù di quanto previsto dalla L. 179/2017, relativa al *whistleblowing* e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che, tra le condotte passibili di sanzione, devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

### **5.2 SANZIONI PER I DIPENDENTI**

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, le stesse sono irrogate e attuate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dalle normative speciali eventualmente applicabili.

#### **A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società e precisamente:

- 1) richiamo inflitto verbalmente, in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora in adozione, nell'ambito delle attività

sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlando detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzioni o dai superiori;

- 2) richiamo inflitto per iscritto, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora in adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlando detto comportamento ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzioni o dai superiori;
- 3) multa (in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione), in caso di:
  - inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora in adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva, correlando detto comportamento ad una inosservanza, ripetuta o di una certa gravità, delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzioni o dai superiori;
  - compimento di atti contrari all'interesse della Società o che arrechino danno o espongano i beni della Società ad una situazione di oggettivo pericolo;
- 4) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un massimo di 10 giorni, in caso:
  - di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle "attività sensibili", di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, correlandosi detto comportamento a una violazione tale da configurare un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;

- adozione nell'espletamento delle attività sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso, nel caso di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle "attività sensibili", di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne nel presente Modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria, correlandosi detto comportamento ad una mancanza di gravità tale (o per dolo del fatto, o per riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura) da far venire la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso;
- violazione delle misure a tutela del segnalante, ovvero effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali competenti.

### **B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, ovvero in caso di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante o di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto e in conformità con quanto previsto dal CCNL applicabile.

Più in particolare, in relazione alla gravità del comportamento commesso, potranno essere irrogate le seguenti sanzioni:

- 1) richiamo verbale da parte dell'Amministratore Delegato, per le ipotesi in cui il dirigente non si sia attenuto scrupolosamente alle indicazioni contenute nel presente Modello;
- 2) richiamo scritto, per le ipotesi di maggior gravità rispetto a quelle di cui al punto precedente (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la mancata partecipazione – senza giustificazione – alle attività formative, il mancato rispetto dei flussi informativi indicati nel presente Modello, ecc.) con comunicazione da parte dell'Amministratore Delegato;
- 3) licenziamento, per le ipotesi di gravità tale da non suggerire la prosecuzione del rapporto, con decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione o da soggetto dallo stesso delegato.

\* \* \*

Le sanzioni nei confronti dei dipendenti e dirigenti saranno modulate anche tenendo conto dei seguenti aspetti: condotta del dipendente: dolo o colpa; mansioni e grado del dipendente; rilevanza degli obblighi violati; potenzialità del danno derivante alla Società anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla normativa di riferimento; presenza di circostanze aggravanti o attenuanti (in particolare, sussistenza o meno di precedenti azioni disciplinari).

L'eventuale richiesta di risarcimento dei danni viene commisurata al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del dirigente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

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

Inoltre, ove i destinatari della sanzione siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione del provvedimento può prevedere anche la revoca della procura stessa.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV pur rimanendo il Consiglio di Amministrazione – e le persone da questo designate ovvero delegate – responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari (sebbene anche su eventuale segnalazione dell'OdV).

Fatto salvo quanto sopra, restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e alle funzioni aziendali competenti.

### **5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione del Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero CdA, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge nonché l'eventuale revoca di deleghe che siano state conferite all'Amministratore.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità per la Società di rivalersi sull'autore della condotta censurata per ogni danno, anche di immagine, e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti in violazione del presente Modello.

### **5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

In caso di violazione del presente Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, DEI FORNITORI, DEGLI OUTSOURCER E DEI PARTNER**

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili ai Consulenti, ai Fornitori, agli *Outsourcer* e ai *Partner* o ogni commissione dei Reati previsti dal Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come – a titolo esemplificativo e non esaustivo – nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal Decreto 231.

#### **5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di violazione del presente Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante e in particolare degli obblighi di riservatezza relativi alla segnalazione, da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione dell'accaduto.

Il Consiglio di Amministrazione prenderà, dunque, gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero Organismo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

## **CAPITOLO 6 - VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO**

Oltre all'attività di monitoraggio che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che contempla verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso), questo può effettuare la propria vigilanza anche tramite specifiche verifiche – anche a sorpresa – sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei Reati, avvalendosi eventualmente di soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si può concretizzare – ad esempio – nella verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati dalla Società in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al Modello.

Inoltre, l'OdV è tenuto a verificare, avvalendosi degli strumenti più opportuni, la consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla tematica della responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.

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

A livello generale, l'OdV ha libero accesso ai documenti e alle informazioni aziendali, nell'ottica del migliore svolgimento dei propri compiti.