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

Revisione	Approvazione	Natura della modifica
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
Rev. 8	Delibera del CdA del 05/08/2026	VIII aggiornamento alla luce delle novità normative ed organizzative intervenute

INDICE

PARTE GENERALE 7

CAPITOLO 1 - IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI 8

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO 8

1.2 FAMIGLIE DI REATO CONTEMPLATE DAL DECRETO 9

1.3 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE 10

1.4 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 12

1.5 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO 13

1.6 L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 14

1.7 LA RESPONSABILITÀ EX D.LGS. 231/01 NEI GRUPPI D'IMPRESA 15

1.8 NOMINA DEL DIFENSORE DELL'ENTE 17

CAPITOLO 2 – LA SOCIETA' 18

2.1 CERBA HC ITALIA S.R.L. 18

2.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ 19

2.3 LA SOCIETÀ E I SERVIZI INFRAGRUPPO 20

2.4 IL MODELLO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CERBA HC ITALIA 21

CAPITOLO 3 – ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETA' 22

3.1 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO 22

3.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA 23

3.3 PRINCÌPI GENERALI CUI SI ISPIRA IL MODELLO 26

3.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI CERBA HC ITALIA 28

3.5 IN PARTICOLARE: IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE 28

3.6 DESTINATARI DEL MODELLO 31

3.7 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 31

CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA 34

4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 34

4.2 DURATA IN CARICA 36

4.3 FUNZIONE, POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 38

4.4 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ODV VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E IL COLLEGIO SINDACALE 40

4.5 RAPPORTI TRA GLI ORGANISMI DI VIGILANZA DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO 41

4.6 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE. 42

4.7 WHISTLEBLOWING 42

4.8 INFORMATIVA PERIODICA 46

4.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI 46

CAPITOLO 5 - LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO 48

5.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI 48

5.2 INFORMAZIONE AI FORNITORI, CONSULENTI, OUTSOURCER E PARTNER . 49

CAPITOLO 6 - SISTEMA DISCIPLINARE 50

6.1 PRINCÌPI GENERALI 50

6.2 SANZIONI PER I DIPENDENTI 50

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 54

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI 55

6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, DEI FORNITORI, DEGLI OUTSOURCER E DEI PARTNER 55

6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 55

CAPITOLO 7 - VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO 56

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 adotatto 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)

- **Apicali**: i soggetti che ricoprono funzioni di vertice all'interno dell'organizzazione, come amministratori, dirigenti o rappresentanti legali, ai quali è attribuita la responsabilità di gestione e controllo. Essi agiscono in nome e per conto dell'ente.
- **Sottoposti**: i soggetti che operano sotto la direzione o vigilanza dei soggetti apicali, come dipendenti, collaboratori o altri incaricati. Agiscono eseguendo attività secondo le indicazioni ricevute, nel rispetto delle norme e delle procedure aziendali.
- **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
- **Whistleblowing**: processo attraverso il quale un soggetto interno o esterno alla Società segnala condotte illecite, fraudolente o irregolari che possano compromettere la legalità o l'etica aziendale. Tale strumento tutela l'integrità dell'organizzazione e garantisce al segnalante riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni.

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.

Con tale Decreto è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi dal personale apicale ovvero da coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra indicati.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato o non è imputabile, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

1.2 FAMIGLIE DI REATO CONTEMPLATE DAL DECRETO

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) delitti informatici (art. 24-*bis*);

(iii) reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);

(iv) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);

(v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.*1);

(vi) reati societari (art. 25-*ter*);

(vii) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);

(viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);

(ix) reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);

(x) reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);

(xi) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);

(xii) 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*);

(xiii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);

(xiv) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);

(xv) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2);

(xvi) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);

(xvii) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);

(xviii) reati ambientali (art. 25-*undecies*);

(xix) 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*);

(xx) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);

(xxi) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);

(xxii) reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);

(xxiii) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);

(xxiv) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);

(xxv) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies);

(xxvi) Delitti contro gli animali (Art. 25- undevicies)

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce – come si dirà – il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

1.3 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Esaminando nel dettaglio il contenuto del D. Lgs. 231/2001, 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.

Ulteriore criterio oggettivo è che il reato dovrà infine essere commesso, come anticipato, nell'interesse o a vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente.

L'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito.

Il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, per il caso di reati commessi da soggetti apicali, prevede l'esonero da responsabilità dell'ente solo se lo stesso dimostri:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, come si è detto, è l'ente a dover dimostrare la sussistenza di tutte le condizioni elencate in precedenza.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità del colpevole, sia formulata anche nei confronti dell'ente medesimo;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale "*il reato si considera commesso nel*

territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.5 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli, previste dal Decreto, a carico dell'Ente tra le quali:

- **sanzione pecuniaria** (da 25.800€ a 1.549.000€);
- **sanzioni interdittive**: le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

  Quand'anche ricorrano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:
  - l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
  - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
  - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
    - ✓ l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
    - ✓ l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;

✓ l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili in via definitiva, le sanzioni interdittive sono temporanee ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- **confisca** (del prezzo o del profitto del reato, anche "per equivalente");
- **pubblicazione della sentenza di condanna**.

1.6 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)[1].

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.

1.7 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.

[1] 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.

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, 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 (Holding) 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), 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 alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231" di Confindustria.

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.

Le Linee Guida Confindustria precisano che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo, ma tale attività potrà essere condotta anche in base alle indicazioni ed alle modalità attuative previste da parte della capogruppo in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Questo, tuttavia, non deve determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

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

1.8 NOMINA DEL DIFENSORE DELL'ENTE

In caso di procedimento ex D.Lgs. 231/2001 a carico dell'Ente, il Legale Rappresentante provvede alla nomina del difensore dell'Ente. Nel caso in cui il soggetto indagato sia il legale rappresentante, la nomina del difensore dell'Ente è effettuata dal Consiglio di Amministrazione. Qualora non sia possibile procedere tramite il Consiglio di Amministrazione, tale nomina è delegata a un procuratore appositamente designato, individuato tra soggetti privi di conflitti di interesse, nel rispetto delle procedure stabilite dal presente Modello Organizzativo. In tal caso, dovrà essere data informativa in occasione della prima riunione del Consiglio di Amministrazione.

CAPITOLO 2 – LA SOCIETA'

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 opera nel settore della medicina di laboratorio, fornendo servizi di analisi cliniche e diagnostica specialistica sia in regime privato sia in accreditamento con il Servizio Sanitario Nazionale.

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.

Nel 2022 si è perfezionata la fusione inversa di ELS s.r.l. in Lifebrain s.r.l., mutando quest'ultima la denominazione sociale in Cerba Healthcare Italia S.r.l.

Nell'aprile 2024 Cerba HealthCare Italia S.r.l. ha conferito a Cerba HealthCare Lazio S.r.l. il ramo d'azienda relativo alle attività sanitarie. Tale ramo comprende le attività di specialistica

ambulatoriale, laboratorio di analisi, prelievi, laboratorio di tossicologia forense e contact center.

Ad oggi Cerba Healthcare Italia riveste il ruolo di Società Holding per tutto il Gruppo Cerba Healtcare.

2.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ

La struttura organizzativa della Società è stata definita al fine garantire un coordinamento efficace delle attività aziendali e una chiara distribuzione delle responsabilità, in linea con i principi di governance e le esigenze operative.

Al vertice della struttura aziendale è collocato il Chief Executive Officer (CEO), responsabile della direzione strategica e direzionale della Società. Riportano in linea diretta al CEO le funzioni di Internal Audit[2], incaricata di verificare l'efficacia dei controlli interni e la conformità dei processi aziendali; il Transformation Officer, deputato alla gestione dei progetti di trasformazione strategica; la funzione Mergers & Acquisitions (M&A), preposta alla pianificazione e all'esecuzione di operazioni straordinarie; la funzione Compliance, dedicata al monitoraggio e alla supervisione della conformità normativa; la funzione Legal, responsabile della gestione degli aspetti giuridici e contrattuali; e, infine, le funzioni Marketing, B2B e B2C, che curano rispettivamente le strategie di comunicazione e lo sviluppo commerciale per i diversi segmenti di mercato.

A diretto riporto del CEO si colloca altresì il General Manager, il quale coordina le attività operative attraverso le seguenti aree funzionali: Administration, Finance & Control (AFC), responsabile della pianificazione economico-finanziaria e della gestione amministrativa; Information Technology (IT), incaricata della gestione e dello sviluppo delle infrastrutture tecnologiche; e Medical Operations, che sovrintende alle attività sanitarie e operative.

Cerba Healthcare Italia, in qualità di Holding del Gruppo, è preposta alla gestione centralizzata delle funzioni di staff a supporto delle società controllate. Tale modello organizzativo consente di uniformare l'applicazione delle politiche aziendali, garantire il rispetto delle normative applicabili e ottimizzare l'impiego delle risorse, assicurando al contempo l'efficace perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo. La struttura, nel suo

[2] La funzione di Internal Audit è attualmente ricoperta da una risorsa della Capogruppo francese.

complesso, è concepita per garantire flessibilità, efficienza e coerenza con i più elevati standard di eccellenza del settore.

2.3 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. In aggiunta, Cerba HC Italia controlla le società Cerba HC Corporate Service Lab, che si occupa, tra le altre, di attività relative a medicina del lavoro e sorveglianza sanitaria, formazione, consulenza alle aziende nelle materie rientranti nel D.Lgs n. 81 del 2008, assunzione di incarichi per il servizio di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro come previsto dal D.Lgs 81/08, services di laboratorioro, e Cerba HC Services S.r.l., che si occupa della logistica (trasporto campioni per società del Gruppo e società terze).

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:
    - le parti si impegnino al rispetto dei princìpi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di illeciti di cui al Decreto 231, definiti nel Modello;
    - dichiarino di attuare (per tutta la durata del contratto) disposizioni finalizzate a prevenire la commissione, anche tentata, di illeciti di cui al Decreto 231;
    - 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*.

2.4 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.

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.

CAPITOLO 3 – ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETA'

3.1 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo Ente, la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema di controllo interno esistente.

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 princìpi di comportamento e di controllo che devono essere rispettati in relazione alle stesse.

Il Modello, oltre alla primaria finalità di prevenzione dei reati, si propone pertanto le seguenti finalità strumentali:

- fornire un'adeguata informazione ai Dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sull'etica e sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, al fine di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;

- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna.

I princìpi 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.

3.2 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*s esistenti.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di Corporate Governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società.

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 dei processi e delle attività a rischio reato, 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 presìdi di controllo esistenti in riferimento agli stessi.

2. Attività di Risk Assessment

È stata effettuata un'analisi di valutazione del rischio volta a individuare i processi aziendali sensibili, a valutare i rischi connessi alla commissione di reati ritenuti configurabili e a verificare l'efficacia e l'adeguatezza dei presidi di controllo attualmente in essere. In particolare, per ciascuna attività sensibile individuata è stata effettuata una duplice valutazione del rischio, sia a livello inerente sia a livello residuo, con separata valutazione dell'efficacia dei presidi di controllo esistenti. La valutazione del rischio inerente è stata effettuata considerando l'impatto potenziale e la probabilità di commissione dei reati presupposto considerati come applicabili. Per determinare il livello di rischio residuo, è stata effettuata la valutazione del sistema di controllo interno facendo riferimento a 4 principi di controllo (regolamentazione, procure e deleghe, segregazione delle funzioni, tracciabilità), definendo il livello complessivo di presidio dell'illecito 231 connesso alla singola attività sensibile.

*3. 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.

4. Predisposizione del Modello

Il presente Modello è strutturato come segue:

i. una "Parte Generale", contenente i princìpi 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. "Parti Speciali" redatte secondo un'impostazione "per processo", così strutturate per rappresentare in maniera sistematica i processi aziendali sensibili, con l'obiettivo di analizzare in modo approfondito i rischi connessi alla potenziale commissione di reati in ciascun ambito operativo. Per ciascun processo sono dettagliati i reati presupposto applicabili, le attività sensibili, i principi generali di comportamento ed e principi di controllo specifici volti alla prevenzione della potenziale configurabilità dei reati ascritti, e dunque volti alla mitigazione del rischio. Tale impostazione consente un'attribuzione chiara delle responsabilità operative, garantisce la tracciabilità delle attività svolte e disciplina i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, assicurando una gestione organica ed efficace delle aree esposte a rischio reato.

Ciascuna Parte Speciale è strutturata come segue:

1. Premessa al documento di Parte Speciale;
2. Esplicazione del sistema dei controlli in essere;
3. Tabella di raccordo dell'associazione "processo sensibile – famiglia di reato potenzialmente configurabile";
4. Capitolo relativo a ciascun processo sensibile, articolato nella trattazione dettagliata di:
   - Attività sensibili;
   - Reati potenziali e principali modalità attuative;
   - Principi di controllo generali;
   - Principi di controllo specifici.

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 verificazione 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.

3.3 PRINCÌPI 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.

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 presìdi 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 alle fattispecie di reato da prevenire, la Società ha individuato:

1. i princìpi di *corporate governance* 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 di riferimento.

Le regole, le procedure e i princìpi 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:

- le Linee Guida Confindustria e le *best practices* in materia, alla luce delle quali sono stati redatti i documenti facenti parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo unitamente agli allegati.

1. 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;
2. i princìpi fondamentali relativi ad 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 princìpi 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**;

3. Il sistema di controllo interno alla società: finalizzato alla prevenzione, individuazione e mitigazione dei rischi connessi alla commissione dei reati presupposto. Esso si articola in una serie di protocolli operativi, procedure e presidi di controllo specificamente progettati per garantire che le attività aziendali siano condotte nel rispetto delle normative vigenti e delle regole interne.

3.4 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 alla governance societaria 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:** documento volto alla rappresentazione attuale della distribuzione dei ruoli, delle responsabilità e delle funzioni all'interno dell'organizzazione. Esso costituisce uno strumento fondamentale per garantire la trasparenza delle attività, identificare le figure coinvolte nei processi sensibili e assicurare l'attribuzione corretta delle responsabilità operative e di controllo, in linea con i principi del Modello 231.;
- **Sistema delle deleghe e procure:** rappresenta uno strumento essenziale per assicurare una chiara attribuzione di poteri, ruoli e responsabilità. Le deleghe definiscono i poteri decisionali interni, mentre le procure regolano la rappresentanza dell'azienda verso terzi. Entrambe devono essere formalizzate per iscritto, precise e correlate ai processi sensibili identificati all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Questo sistema garantisce trasparenza, tracciabilità e un efficace controllo delle attività aziendali.

3.5 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:

- Identificazione del delegante: Nome, ruolo e posizione del soggetto che conferisce la delega.
- Identificazione del delegato: Nome, ruolo e posizione del soggetto a cui vengono attribuiti i poteri.
- Descrizione chiara dei poteri delegati: Indicazione specifica delle funzioni, compiti e ambiti di decisione attribuiti al delegato. I poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- Ambito di applicazione: Limiti territoriali, operativi e/o temporali dei poteri conferiti.

- Eventuali limiti di spesa o autorizzazione: Importi massimi e condizioni entro i quali il delegato può operare. Il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.
- Responsabilità: Indicazione delle responsabilità operative e gestionali del delegato nell'esercizio della delega.
- Strumenti e risorse: Esatta indicazione degli strumenti, risorse e mezzi necessari al delegato per adempiere ai compiti assegnati.
- Obblighi di rendicontazione: Modalità e frequenza con cui il delegato deve riferire al delegante o ad altri organi aziendali competenti.
- Data di emissione e validità: Specifica della data di conferimento della delega e, se applicabile, della sua durata o delle condizioni per la revoca.
- Firma del delegante e del delegato: A conferma dell'accettazione dei poteri e delle responsabilità conferite.

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 princìpi e le regole generali sopra indicate.

3.6 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. 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.

3.7 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno della Società trova fondamento, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- Codice Etico;
- carta etica e di condotta degli affari;
- sistema organizzativo interno rappresentato nella sua struttura gerarchico-funzionale attraverso l'organigramma aziendale;
- sistema di deleghe e procure;
- sistema di politiche e procedure aziendali;
- sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

Il sistema di controllo interno della Società, inteso come processo attuato al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale etica, sana e corretta, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere reale, verificabile, documentata, coerente e congrua: ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale gli enti aziendali preposti possono procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di una persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- documentazione dei controlli: l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

La società, nell'ambito del proprio sistema di controllo interno, monitora in maniera strutturata i progetti e i dati connessi alle tematiche ESG (Environmental, Social, Governance). Tale attività comprende la raccolta, l'analisi e la rendicontazione delle informazioni rilevanti, con l'obiettivo di garantire la trasparenza e il rispetto degli standard di sostenibilità.

I risultati e gli aggiornamenti vengono periodicamente comunicati, attraverso un processo di reporting formale, alla casa madre in Francia, la quale effettua il consolidamento all'interno del proprio bilancio di sostenibilità anche dei dati relativi alle legal entities italiane. A supporto di queste attività, la società partecipa regolarmente ai CSR Committees, organizzati con cadenza trimestrale, nell'ambito dei quali vengono discussi gli avanzamenti, le iniziative intraprese e gli obiettivi strategici legati alla sostenibilità.

CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

Sul tema, le Linee Guida Confindustria, interpretando le disposizioni del Decreto, 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., ovverosia 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.

4.2 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.

4.3 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, nonchè concorrere allo sviluppo, assieme agli organi sociali competenti, di 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 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 princìpi 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, oltre che 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 informazionirilevanti 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.

4.4 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 annuale, 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. l'informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
6. le sanzioni eventualmente applicate dalla Società con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello e delle relative procedure di attuazione;

7. 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;
8. la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, di un membro dell'OdV;
9. 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.

É, 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.

4.5 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 presìdi 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 sollo 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.

4.6 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE.

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 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.

Con riguardo all'oggetto/periodicità dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, nonché agli Owners coinvolti nell'attività, si rimanda all'Allegato 2.

4.7 WHISTLEBLOWING

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019. Il Decreto, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, introduce una normativa strutturata per garantire la protezione dei whistleblowers (segnalanti), ovvero persone che, in ambito lavorativo pubblico o privato, segnalano violazioni di disposizioni normative

nazionali o dell'Unione Europea che compromettono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un'organizzazione privata.

La disciplina riconosce tutela non solo ai soggetti che segnalano condotte idonee a configurare reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del relativo Modello 231, ma anche a coloro che evidenziano violazioni di norme nazionali o europee nei settori specificamente indicati all'articolo 2 del Decreto.

Il Decreto in esame disciplina nello specifico quanto segue:

1) Definizione dei soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni (*whistleblowers*)

Oltre ai dipendenti della Società, sono legittimati ad effettuare segnalazioni i seguenti soggetti:

- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Il *whistleblower* è legittimato ad effettuare una segnalazione:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni;
- sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

2) Definizione del contenuto della segnalazione *Whistleblowing*

La segnalazione *Whistleblowing* può avere ad oggetto:

a) **violazioni di disposizioni normative nazionali:** illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni,

truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni del Modello 231 della Società;

b) **violazione di disposizioni normative europee**: illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato); atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La Società ha adottato un'apposita Procedura aziendale emessa dalla Casa madre francese "*Politica relativa al sistema di whistleblowing*" (cui si rimanda), disciplinante le modalità di gestione delle segnalazioni, al fine di migliorare l'efficacia dello strumento e permettere una gestione più efficace delle segnalazioni pervenute per tutte le Società del gruppo Cerba Healthcare, alla quale si rinvia per quanto non previsto nel presente paragrafo.

La suddetta procedura fornisce indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni ed esplicita le forme di tutela e di garanzia che l'ordinamento riconosce al whistleblower.

Con riguardo ai canali interni di segnalazione interna, è stata implementata, per tutto il Gruppo Cerba Healtchcare, una piattaforma di segnalazione online tramite lo strumento Navex. Le segnalazioni possono essere effettuate tramite questo strumento in modo assolutamente anonimo. Per ulteriori dettagli di rimanda alla procedura summenzionata.

Il Gestore delle segnalazioni, inoltre, informa e coinvolge l'Organismo di Vigilanza in caso di segnalazioni che potrebbero avere rilevanza 231.

4.7.1 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante

L'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante è estesa a tutti coloro che prendono parte al procedimento di gestione della segnalazione: l'eventuale violazione di tale obbligo è fonte di responsabilità disciplinare.

Tutti i soggetti coinvolti 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.

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.

La Società garantisce l'applicazione di misure di protezione (i.e. tutela della riservatezza, protezione delle ritorsioni, limitazione delle responsabilità, misure di sostegno) previste dalla normativa vigente, a favore dei segnalanti, nonché ai seguenti soggetti:

- facilitatore ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata; persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il gestore della segnalazione è tenuto a valutare che, al momento della segnalazione, il segnalante avesse fondati motivi per credere che i fatti riportati fossero veri. La tutela cessa nel caso in cui sia confermata l'irrilevanza delle motivazioni del segnalante ed anche in caso di condanna in primo grado per diffamazione o calunnia.

4.8 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.

4.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Le segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere

dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, in formato cartaceo o elettronico, in un apposito archivio tenuto dal gestore della segnalazione o da funzione da questo delegata.

CAPITOLO 5 - LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 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 princìpi contenuti nel presente Modello.

5.2 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 6 - SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 PRINCÌPI 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.

Con riguardo al Whistleblowing, sono oggetto di sanzione le violazioni delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti del presente Modello nonché le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate. Nello specifico, sono previste sanzioni:

- per coloro che hanno commesso ritorsioni, hanno ostacolato la segnalazione o hanno tentato di ostacolarla ovvero hanno violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- qualora non siano stati istituiti canali di segnalazione, non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (o tali procedure non sono conformi a quanto indicato dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023), quando non è stata svolta attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta;

6.2 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.

Con riguardo al sistema retributivo previsto dalla Società, alla luce del quale sono concordati progressivi aumenti di retribuzione a dipendenti ed apicali in vista del raggiungimento di

determinati obiettivi di performance, la Società si impegna a prevedere obiettivi compatibili con l'effettiva operatività aziendale.

Il sistema sopra descritto potrebbe agevolare la commissioni di condotte in contrasto con le regole aziendale e/o con il Modello 231.

Pertanto, la Società prevede decurtazioni, di natura sanzionatoria, volte a incidere sulla parte variabile della retribuzione, al fine di prevenire pratiche ovvero comportamenti non conformi alle disposizioni contenute nelle prescrizioni di riferimento.

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 princìpi 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 princìpi 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 princìpi 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 dolosità 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 commisurate 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.

6.3 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.

6.4 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.

6.5 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.

6.6 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 7 - 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.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ai documenti e alle informazioni aziendali, nell'ottica del migliore svolgimento dei propri compiti.