

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del decreto legislativo 8 Giugno 2001 n° 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di CEMES SpA con Verbale del 14/12/2018

Parte generale

Versione 4 del 14/12/2018

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Sommario

1.	NOTA DELLA PREMESSA	3
2.	QUADRO NORMATIVO	3
2.1.	ASPETTI GENERALI	3
2.2.	I REATI.....	5
2.3.	LE SANZIONI A CARICO DELLE SOCIETÀ.....	5
3.	LA SOCIETÀ CEMES SPA	6
3.1.	LA COMMITTENZA.	6
3.2.	STRUTTURA DELLA GOVERNANCE.....	7
3.3.	ORGANIZZAZIONE INTERNA.....	9
3.4.	LE PRINCIPALI AREE DI BUSINESS DI CEMES	10
4.	PRINCIPALI RIFERIMENTI LEGISLATIVI	11
5.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
6.	GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI	13
6.1.	GESTIONE PROBLEMATICHE LEGALI	14
6.2.	ORGANI DI INDIRIZZO E CONTROLLO SOCIETARIO.....	14
6.3.	TIPOLOGIE DI CONTROLLI	15
6.4.	DISPOSIZIONI GENERALI SULLA CONDOTTA.....	16
6.5.	POTERI	16
7.	MAPPATURA AREE A RISCHIO REATO IN CEMES SPA.....	17
7.1.	REATI NON CONFIGURABILI	17
7.2.	REATI CONFIGURABILI	17
7.3.	IL CODICE ETICO	17
7.4.	RELAZIONE TRA MODELLO E CODICE ETICO	18
8.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
8.1.	NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ODV.....	19
8.2.	DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ODV	20
8.3.	FUNZIONAMENTO DELL'ODV	21
9.	STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	22
10.	FORMAZIONE DEL PERSONALE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	22

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

1. NOTA DELLA PREMESSA

La presente revisione del Modello costituisce aggiornamento della precedente, approvata con delibera di CdA del 19/03/2014, rispetto alle modifiche intercorse al D.Lgs. 231/01 ed al catalogo dei reati presupposto.

2. QUADRO NORMATIVO

Si riporta di seguito un quadro sintetico del contenuto del D.Lgs 231/2001, necessario per una piena comprensione dei contenuti del presente documento.

2.1. ASPETTI GENERALI

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo 231/2001 (“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa Italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle comunità europee, la convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della comunità europea o degli stati membri e la convenzione Ocse del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone 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 o il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità “amministrativa” dell’ente si aggiunge a quella “penale” della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto reato.

La portata innovativa del decreto legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l’entrata in vigore di tale decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal decreto legislativo 231/2001 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'art. 6 del decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato di quelli specificamente previsti dal decreto legislativo 231/2001.

Il D.Lgs 231/2001 prevede tuttavia che l'impresa possa essere esonerata dalle responsabilità e dalle conseguenti sanzioni indicate se è in grado di provare che:

- È stato adottato ed attuato, prima della commissione del reato, un efficace (in relazione a natura, dimensione e tipo dell'attività svolta) modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire il reato verificatosi ed a sanzionarne il mancato rispetto;
- Chi ha commesso il reato ha eluso fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione (concetto di rischio accettabile);
- È stato affidato ad un organismo dell'ente (c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del modello di organizzazione e di gestione;
- L'Organismo di Vigilanza non ha omesso o svolto con insufficienza il controllo.

Il D.Lgs 231/01 ha quindi introdotto regole che inducono un diverso modo di fare impresa, in cui occorre porre più attenzione ai processi di gestione e controllo che garantiscono la legalità nei comportamenti dell'impresa.

Con la legge del 30 novembre 2017, n. 179 - entrata in vigore il 29/12/2017 - all'art. 6 del D.Lgs., 231 del 2001 è stato inserito il comma 2 bis.

Con la riforma si garantisce la tutela nei confronti dei soggetti denunciatori (c.d. whistleblower). La legge affronta questo tema, da una parte, richiedendo la previsione, da parte dei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; dall'altra, prevedendo il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione.

I modelli di organizzazione devono anche prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di sporgere denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il c.d. whistleblowing - istituto nato per tutelare - in primis - i dipendenti pubblici autori di segnalazioni di illeciti in funzione anticorruzione - ha trovato pertanto applicazione anche nel settore privato.

In virtù di tale riforma, rilevanti sono le novità introdotte nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti; difatti i modelli di organizzazione 231 dovranno ora prevedere uno o più canali che consentano ad apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa 231, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto.

CEMES, in seguito alla riforma testé citata, ritiene opportuno che sia l'O.D.V. della Società - quale ente terzo ed autonomo a gestire le segnalazioni attraverso un apposito canale telematico che verrà gestito solo dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni pertanto, potranno essere inviate all'indirizzo: ***organismodivigilanza@cemes-spa.com***

2.2. I REATI

Le fattispecie di reato che possono comportare la responsabilità delle società sono indicate nella tabella di cui all'allegato D, che reca l'elenco di tutti i reati presupposto di cui al Decreto, aggiornato alla data del 06/04/2018.

.

2.3. LE SANZIONI A CARICO DELLE SOCIETÀ

L'accertamento della responsabilità amministrativa a carico dell'impresa può determinare l'irrogazione di sanzioni pecuniarie o interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna. Le sanzioni pecuniarie sono comminate dal giudice penale tenendo conto della gravità dell'illecito e del grado di responsabilità della società, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Le sanzioni interdittive, previste essenzialmente per motivi di prevenzione speciale allo scopo di evitare la reiterazione di condotte criminose, possono comportare:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di stipulare contratti 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.

In caso di delitto tentato, le sanzioni non sono applicate se la società impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

3. LA SOCIETÀ CEMES SPA

CEMES S.p.A., società afferente alla Holding Savimag Spa, è un'azienda di derivazione storica della Famiglia Madonna, che opera nel settore delle Tecnologie, elettrificazione ed edilizia.

Cemes ha raggiunto il suo attuale assetto societario attraverso un lungo costante processo di trasformazione e innovazione tecnologica che ha consentito di ottenere risultati qualitativi tali da farla annoverare tra le più qualificate imprese nel campo della elettrificazione ferroviaria, del trasporto dell'energia, della carpenteria media e pesante, nonché nel campo delle opere civili.

Cemes Spa ha aderito al Consorzio Arcobaleno in data 23 luglio 2012 e, in virtù del Regolamento consortile che regola il rapporto tra le parti, partecipa, in qualità di consorziata, alle iniziative intraprese dal Consorzio Arcobaleno.

La Società si dotata di un sistema di controllo interno costituito dal sistema di gestione integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente e dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000: tali sistemi di gestione confluiscono e si integrano nel Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Alla Società è stato attribuito, dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, il rating di legalità, con il punteggio di n. 2 stelle +.

3.1. LA COMMITTENZA.

La principale attività di business di Cemes si sviluppa attraverso l'aggiudicazione di opere o lavori nel settore dell'energia e delle Tecnologie.

I principali Committenti di Cemes sono di seguito elencati:

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- RFI;
- Terna;
- ENEL Distribuzione;
- ENEL Sole.

Questo aspetto rende l'Azienda particolarmente sensibile in riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione. A questo proposito si rimanda alla Parte Speciale del Modello in cui si trova un apposito paragrafo relativo alle figure di Pubblico Ufficiale e Incaricato di Pubblico Servizio; inoltre la Società ha adottato uno specifico Protocollo "Gestione rapporti con la P.A." in cui sono enunciati i principi di comportamento a cui la Direzione ed il Personale di Cemes dovranno attenersi nell'ambito dei rapporti con esponenti della P.A.

A seguito delle modifiche legislative al D.Lgs. 231/01, introdotte dalla Legge 190/2012 (Legge Anticorruzione), la Società risulta sensibile anche ai nuovi reati introdotti nel Decreto dalla Legge 190:

- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p. introdotto in seno all'art. 25 del D.Lgs. 231/01);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c. introdotto all'art. 25 ter, lettera s-bis del D.Lgs. 231/01).

Al fine di gestire i rischi rilevati, la Società ha proceduto ad integrare sia i protocolli del Modello con ulteriori specifici controlli appropriati al rischio rilevato, sia il Codice Etico aziendale, sia i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

3.2. STRUTTURA DELLA GOVERNANCE.

La Governance di Cemes è caratterizzata dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione presieduto da n. 3 Amministratori che sono anche diretta espressione della proprietà della Società.

Presidente del CdA è il Sig. Roberto Madonna, il Sig. Raffaele Madonna, e il Sig. Matteo Madonna sono Consiglieri.

Sia al Presidente del CdA che al Consigliere Raffaele Madonna sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione spettanti al Consiglio di Amministrazione ad eccezione di quelli non delegabili per legge o per Statuto.

Il Consigliere Raffaele Madonna è altresì sia Responsabile Tecnico, per le attività indicate in CCIAA, che Direttore Tecnico.

Il Consigliere Matteo Madonna è sia Responsabile Tecnico che Direttore Tecnico:

Il Consiglio di Amministrazione presiede ai tre macro-settori presenti in Azienda:

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

1. Settore Amministrativo;
2. Settore Edilizia;
3. Settore Tecnologie (Energia e Trazione Elettrica).

Ciascun Amministratore/componente del CdA presiede uno specifico settore gestendone e coordinandone l'attività:

- Il Dott. Raffaele Madonna è il Legale Rappresentante del Settore Amministrativo: alla sua Funzione fanno riferimento il Responsabile dell'Area Amministrativa.
- Il Dott. Matteo Madonna è amministratore delegato, e responsabile del Settore Edilizia: alla sua Funzione fanno riferimento il Direttore Tecnico ed il Responsabile dell'Ufficio Tecnico/Gare/Progettazione.
- Il Rag. Roberto Madonna è il Legale Rappresentante e responsabile del Settore Tecnologie che a sua volta comprende n. 4 divisioni:
 - a) Magazzino (Settori Edilizia, Trazione Elettrica, At, Mt, Bt);
 - b) Officina;
 - c) Settore AT/MT/BT, ovvero Divisione Energia;
 - d) Settore Trazione elettrica.

I Settori Magazzino ed Officina sono presieduti dai rispettivi Responsabili; per quanto concerne la Divisione Energia ed il Settore Trazione Elettrica sono presieduti rispettivamente da un Direttore Tecnico che assolve altresì la funzione di Responsabile Ufficio Tecnico/Gare.

Al Presidente del CdA, Sig. Roberto Madonna, fanno riferimento:

- il Responsabili del Sistema QSA (Qualità, Sicurezza e Ambiente);
- il Responsabile del Sistema di Gestione SA 8000;
- il Direttore Commerciale;
- l'Ufficio Legale.

Risponde direttamente al Presidente del CdA e al CdA il Responsabile del Controllo Interno (in organigramma indicata con la dicitura Internal Audit), funzione assolta dal Dott. Gianluca Vaselli.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

3.3. ORGANIZZAZIONE INTERNA.

Per quanto concerne l'organizzazione interna, si rimanda ad una più attenta lettura dell'Organigramma aziendale, che è parte integrante del Modello; l'azienda è suddivisa per Macro settori (Edilizia, Energia, Trazione Elettrica) che a loro volta si suddividono in aree di attività; ciascuna di queste è presieduta da un Responsabile di Area che fa capo direttamente al Legale Rappresentante del macro settore di appartenenza.

In Azienda sono presenti più funzioni con la qualifica di Direttore Tecnico: ogni Direttore Tecnico ha attribuiti specifici poteri risultanti dalla Camera di Commercio.

Le aree aziendali presenti sono le seguenti:

- Direzione/Risorse Umane
- Amministrazione e finanza
- Edilizia
- Energia (AT/MT/BT)
- Trazione Elettrica
- Magazzino (Edilizia, Trazione Elettrica, At, Mt, Bt);
- Officina.

Ciascuna Area è presieduta da un suo Responsabile/Direttore che fa direttamente capo al Legale Rappresentante del Macro-settore.

I Direttori Tecnici dei Settori Edilizia, Trazione Elettrica ed Energia (AT, MT, BT), rivestono altresì la funzione di Responsabili dell'Ufficio Tecnico/Gare/.

Le aree relative ad Acquisti e Produzione fanno riferimento ai rispettivi Direttori Tecnici dei Settori Edilizia, Trazione Elettrica ed Energia (AT, MT, BT): entrambe le Aree sono presiedute da Responsabili di Area, che riferiscono al Direttore Tecnico del rispettivo Settore di appartenenza.

Il Direttore Commerciale è una funzione che riferisce direttamente al Presidente del CdA e si occupa del procacciamento di lavori per tutti i Settori aziendali.

L'Ufficio Legale è una funzione che riferisce direttamente al Presidente del CdA e si occupa di una prima gestione delle problematiche legali aziendali, che poi vengono inoltrate, per quanto concerne eventuali contenziosi (sia giudiziali, sia stragiudiziali), a Professionisti esteni.

Gli Stakeholder di CEMES identificati sono i seguenti:

- Enti Pubblici, Pubblica Amministrazione

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- Azionista e organi di governance
- Clienti, fornitori
- Aziende concorrenti sul mercato (sia nazionali che estere)
- Dipendenti, collaboratori, agenti
- Istituti di credito, Fondazioni no profit, enti di beneficenza
- Associazioni di categoria, organizzazioni sindacali.

CEMES ha come obiettivo primario la creazione di valore per il suo Azionista e per gli Stakeholder in generale. A tale scopo, l'azienda si impegna a promuovere una competizione leale, che possa essere funzionale sia al suo stesso interesse, sia a quello di tutti gli operatori di mercato, dei clienti e degli stakeholders in genere.

3.4. LE PRINCIPALI AREE DI BUSINESS DI CEMES

1) Divisione Tecnologica di Cemes.

La divisione Tecnologica di Cemes è specializzata nella progettazione e realizzazione di linee di contatto per la trazione elettrica ferroviaria.

L'esperienza pluriennale ed i lavori effettuati hanno permesso alla società di essere qualificata per progettare ed eseguire lavori di trazione elettrica per importi illimitati.

2) Divisione Edilizia.

Nel campo delle opere civili Cemes esegue attività di progettazione, trasformazione e realizzazione chiavi in mano di edifici ad uso residenziale, alberghiero, sanitario ed industriale, nonché opere relative all'ampliamento e al consolidamento di corsie stradali, di rilevati ferroviari, realizzazione di ponti e sottopassi, bonifiche del sottosuolo e impianti antintrusione attiva e passiva.

3) Divisione Energia.

Nel settore Energia Cemes ha acquisito nel corso degli anni una professionalità che le permette di avere un ruolo primario nella costruzione e manutenzione di elettrodotti AT/MT/BT sia aerei che interrati, nella costruzione di impianti di illuminazione pubblica, di Stazioni Elettriche AT e Sottostazioni Elettriche di conversione a 3.000 Volt in corrente continua.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

4. PRINCIPALI RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Nello svolgimento delle proprie funzioni, tutto il personale CEMES SPA si attiene alle disposizioni legislative applicabili, di seguito riportate (trattasi delle disposizioni legislative principali; il personale CEMES SPA è tenuto, nello svolgimento delle proprie funzioni, a verificare la presenza di riferimenti legislativi diversi o modificati rispetto ai seguenti):

- Codice civile, libro terzo (proprietà), libro quarto (obbligazioni), libro quinto (lavoro e Società);
- D.Lgs. 50/2016 (Codice degli Appalti),
- D.Lgs 152/2006 testo unico ambiente
- Legge n. 300/1970 “Statuto dei Lavoratori” e CCNL Edilizia-ANCE, Industria Metalmeccanica, Aziende Turistiche e Pubblici Esercizi.
- D.Lgs 81/2008 (*Testo unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro*);
- Regolamento UE 679/2016 (*Regolamento in materia di trattamento e protezione dei dati personali*);
- ISO 9001: 2015 – Sistema di Gestione Qualità;
- ISO 14001:2015 – Sistema di Gestione Ambientale;
- BS OHSAS 18001 – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori;
- SA8000 – Responsabilità Sociale d’Impresa.

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

CEMES SPA ha ritenuto importante e necessario per la corretta attuazione del proprio business, adottare il Modello di Organizzazione, gestione e controllo allo scopo di tutelare la propria organizzazione dinanzi all’applicazione del principio di responsabilità amministrativa introdotto dal D.Lgs. 231/2001, come conseguenza della commissione dei reati previsti da tale norma. Il modello adottato fa parte e costituisce integrazione del più articolato sistema di procedure e controlli che rappresentano la complessiva architettura di governance della società.

Di tale sistema fanno altresì parte le procedure e i controlli già implementati e testati in applicazione delle normative UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e BS OHSAS 18001, per le quale l’azienda dispone di certificazioni rilasciate dai rispettivi Enti, oltre ai principi ed ai precetti enunciati all’interno del “Codice Etico”, anche allo scopo di conformarsi alle prescrizioni indicate nel D.Lgs. 231/2001.

L’Azienda ha altresì adottato un sistema di gestione SA8000, che si va ad impiantare su una base ormai consolidata di gestione dei processi Aziendali.

I tre suddetti sistemi costituiscono un unico sistema di gestione integrato “Qualità, Sicurezza e Ambiente”, pertanto sono recepite all’interno del Modello Organizzativo le procedure ed istruzioni operative del Sistema di Gestione Integrato (SGI), presenti in azienda:

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- Procedure/istruzioni operative del sistema di gestione della Qualità ISO 9001;
- Procedure/istruzioni operative del sistema di gestione ambientale ISO14001;
- Procedure/istruzioni operative del sistema di gestione della sicurezza BS OHSAS18001.

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è parallelo, ma in parte si integra con il Sistema Qualità a norma ISO 9001, con il Sistema di Gestione della Sicurezza a Norma OHSAS 18001 e con il sistema di gestione ambientale a norma ISO 14001, implementati in Azienda.

Il Sistema di Gestione SA8000 trova inoltre alcuni punti di contatto con il Modello Organizzativo richiesto dal D. Lgs. 231/01, in particolare con il Codice Etico e il Codice Sanzionatorio.

I principi contenuti in questo modello si applicano a, e devono essere rispettati da tutti coloro che operano nell'interesse, a vantaggio o comunque per conto di CEMES SPA e quindi:

- In via diretta, a dipendenti, Responsabile del Controllo Interno, Direttori/Responsabili Tecnici, Responsabili di Area, Consiglio di Amministrazione, collaboratori interni e sindaci di CEMES SPA;
- In forza di apposite clausole contrattuali, ai fornitori, ai consulenti e agli altri collaboratori esterni.

In particolare, l'adozione del modello e il tenore delle regole in esso contenute perseguono l'obiettivo di diffondere, presso tutti i soggetti che agiscano o possano agire a nome e/o per conto e/o nell'interesse della società, la coscienza che determinati comportamenti e/o l'ostacolo all'esercizio delle attività di controllo o revisione, costituiscono illecito anche penale e che, seppur eventualmente possano generare un beneficio economico per l'azienda, contrastano con i principi e l'interesse effettivo della stessa e devono, di conseguenza, ritenersi inaccettabili, ingiustificabili e passibili di sanzione, oltre che penale, anche disciplinare o contrattuale, secondo le norme, i regolamenti e gli accordi applicabili ai diversi soggetti coinvolti.

Con il termine "Modello" ci si riferisce al complesso di elementi, di principi e regole che guidano l'organizzazione CEMES SPA nello svolgimento delle proprie attività e che di conseguenza si compone di:

- Codice Etico aziendale (**Allegato A**);
- Sistema sanzionatorio (**Allegato B**)
- Modello di organizzazione, gestione e controllo, *parte generale* (presente documento);
- Regolamento per l'uso delle risorse informatiche (**Allegato C**);
- Catalogo dei Reati presupposto (**Allegato D**)
- Gestione Flussi informativi e delle segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza (**Allegato E**)
- Organigramma aziendale (**Allegato F**)
- Modello di organizzazione, gestione e controllo *parte speciale*
- Risk assessment 231 (allegati di Mappatura delle attività sensibili, valutazione del rischio ex ante, allegati di Gap Analysis, valutazione del rischio ex post).

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- Protocolli del Modello: *Gestione rapporti con la P.A., Gestione Omaggi, sponsorizzazioni ed altre liberalità, Consulenze ed incarichi professionali, Gestione finanziamenti pubblici, Adempimenti Societari, Gestione Flussi finanziari, Gestione rapporti con Consorzio Arcobaleno, Lavoratori stranieri irregolari.*

L'adozione del presente modello è demandata alla competenza Consiglio di Amministrazione della società al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente modello in relazione ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni o necessità della società, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01.

6. GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI

Nella definizione del proprio sistema organizzativo la società ha formalizzato le regole per l'esercizio di poteri di firma e autorizzativi interni: entrambi sono in capo ai tre Amministratori che siedono all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società e che sono essi stessi espressione della Proprietà. In CEMES ogni uscita finanziaria deve essere espressamente autorizzata da uno dei tre Amministratori della Società, che assolvono al ruolo di Legali Rappresentanti dei 3 macro settori aziendali: non vengono effettuati pagamenti attraverso home banking: ogni transazione viene autorizzata dalla Direzione aziendale, firmata da uno dei tre Amministratori competenti e portata in Banca per l'effettuazione dell'operazione (bonifico, riba) allo sportello.

Nessun Responsabile di Divisione, né i Direttori Tecnici hanno deleghe/poteri ad autorizzare pagamenti/transazioni.

Nella definizione dei poteri e delle responsabilità, la società si ispira ai seguenti principi: i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate. L'attribuzione dei compiti è formalizzato nell'organigramma aziendale.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto, dispone che i modelli debbano prevedere *“modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”*.

La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati previsti dal Decreto può essere realizzata tramite risorse finanziarie della Società (es. costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione), ovvero utilizzando impropriamente gli strumenti di provvista e attraverso la creazione di cosiddetti *“fondi occulti”*.

I flussi monetari e finanziari di CEMES possono essere ricondotti ai seguenti macro-gruppi:

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- ➔ flussi di natura ordinaria, connessi ad attività/operazioni correnti, quali, a titolo esemplificativo, l'acquisto di beni e servizi, gli oneri finanziari, fiscali e previdenziali, i salari e gli stipendi;
- ➔ flussi di natura straordinaria, connessi alle operazioni di tipo finanziario quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le sottoscrizioni da parte di nuovi soci, gli aumenti di capitale sociale e le cessioni di credito.

Tale processo di gestione dei flussi finanziari si articola nelle seguenti fasi:

- a) pianificazione da parte delle singole funzioni aziendali (Responsabile Controllo Interno e Responsabili di Divisione), del fabbisogno finanziario;
- b) richiesta di disposizione dei pagamenti debitamente formalizzata;
- c) verifica della corrispondenza tra l'importo portato dal titolo e la disposizione di pagamento e tra il fornitore e il destinatario del pagamento.

In generale eventuali modalità non standard devono essere considerate "in deroga" e, pertanto, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

6.1. GESTIONE PROBLEMATICHE LEGALI

L'Azienda ha un ufficio legale interno che gestisce gli aspetti primordiali delle pratiche legali; la gestione del contenzioso, sia giudiziale sia stragiudiziale, nonché i procedimenti civili, penali o amministrativi, sono demandati a Consulenti Legali esterni.

6.2. ORGANI DI INDIRIZZO E CONTROLLO SOCIETARIO

In base alle previsioni dello Statuto aziendale e delle norme civilistiche in vigore sono considerati organi di indirizzo e controllo aziendale:

- Assemblea dei Soci: è l'organo che esprime la volontà degli azionisti ed è competente a deliberare sulle materie ad essa riservate dalla Legge e dallo Statuto della Società secondo le modalità previste dallo Statuto stesso: assemblea straordinaria, assemblea ordinaria.
- Consiglio di Amministrazione: è l'organo amministrativo della Società cui sono attribuiti, in via esclusiva, tutti i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società e per il compimento di tutti gli atti necessari per il raggiungimento dell'oggetto sociale, essendo di sua competenza tutto ciò che per legge o per statuto non sia espressamente riservato alla competenza dell'assemblea dei soci. Il Consiglio di Amministrazione di CEMES è composto da n. 3 Amministratori che sono diretta espressione della proprietà:
 - Roberto Madonna (Presidente del CdA);
 - Raffaele Madonna (Consigliere);
 - Matteo Madonna (Consigliere).

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- Responsabile del Controllo Interno (o Internal Audit): è una funzione in staff all'Organo Amministrativo, a cui quest'ultimo ha delegato le seguenti funzioni, con poteri di supervisione e coordinamento con la Direzione, ma non decisori:
 - a. Rapporti con la Governance (Organo amministrativo e Collegio Sindacale),
 - b. Rapporti con banche e uffici postali,
 - c. controllo e monitoraggio sui conti correnti,
 - d. rapporti con il Personale;
 - e. operatività in seno all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, in qualità di membro interno del medesimo.

- Collegio Sindacale: L'Assemblea ordinaria nomina, ogni tre anni, tre Sindaci effettivi, fra cui direttamente il Presidente del Collegio Sindacale, nonché due sindaci supplenti. Il Collegio Sindacale vigila sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'osservanza dello Statuto, dei regolamenti e delle deliberazioni sociali adempiendo a tutte le funzioni che gli sono demandate dalla legge.;

L'Organismo di Vigilanza si interfaccia periodicamente con tali organi sulle materie attenenti la responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs 231/2001.

6.3. TIPOLOGIE DI CONTROLLI

Il controllo sulla conformità dell'operato ai dettami del modello organizzativo aziendale avviene secondo i seguenti livelli:

- Controlli di primo livello: svolti nell'espletamento delle attività direttamente dal personale incaricato secondo le procedure aziendali;
- Controlli di secondo livello: sono rappresentati dai controlli svolti dai Responsabili Tecnici e/o dai Responsabili di Divisione nella fase di autorizzazione allo svolgimento di determinate attività (ad es. acquisti, manutenzione, controlli vari, etc.), nonché quelli svolti dal Responsabile del Controllo Interno sulle attività delegategli dalla Direzione;
- Controlli di terzo livello: sono costituiti da:
 - controlli svolti dagli Enti Terzi per il rinnovo delle Certificazioni dei sistemi di gestione in essere in Cemes;
 - controlli svolti dall'Organismo di Vigilanza attraverso specifiche attività di audit e controlli a campione.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

6.4. DISPOSIZIONI GENERALI SULLA CONDOTTA

Il presente paragrafo è inerente alle condotte poste in essere dai Responsabili di Divisione/Tecnici e dipendenti (d'ora innanzi, per brevità, i "soggetti apicali e sottoposti") o da terzi con cui CEMES SPA intrattiene rapporti di natura contrattuale (d'ora innanzi, per brevità, i "terzi"), che operano, in particolare, nelle "aree a rischio e a supporto reato" e, più in generale, nell'intrattenimento di qualsivoglia rapporto di natura contrattuale e non che implichi, in via diretta o indiretta, il coinvolgimento di CEMES SPA.

CEMES SPA espressamente vieta ai propri dipendenti (sia apicali sia subordinati) di adottare alcuna condotta che, anche solo potenzialmente, possa esporre altresì l'azienda al rischio di responsabilità amministrativa ai sensi della disciplina dettata dal D.Lgs n. 231/01 e successive modificazioni.

E' per tale motivo, e per le finalità dichiarate nel Codice Etico, di uniformare la propria azione ai principi di legalità e correttezza, che CEMES SpA informa il proprio personale, ivi compresi i suoi Responsabili di Divisione che, la commissione di uno o più dei reati tra quelli indicati, darà luogo ad una precisa responsabilità disciplinare per la quale l'azienda applicherà specifiche sanzioni (disciplinari, appunto) ulteriori e distinte da quelle previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai fini di reprimere ogni condotta (dolosa o colposa) di trasgressione o mancata osservanza dei meccanismi adottati per la prevenzione delle condotte in parola.

6.5. POTERI

In base all'analisi dello statuto e delle delibere del Consiglio di Amministrazione, i soggetti apicali di CEMES SpA sono:

- *L'Alta Direzione* di Cemes, ovvero gli esponenti del Consiglio di Amministrazione della Società;
- *Responsabile del Controllo interno*: è una Funzione in staff al CDA, di supervisione e coordinamento con la Direzione (in Organigramma figura sotto la dicitura di Internal Audit), ha una limitata autonomia di spesa attraverso carta di credito aziendale assegnatagli dalla Direzione.
- *Direttori Tecnici*: a tali funzioni sono delegati specifici poteri che, in virtù delle attestazioni SOA, sono espressamente richiamati dalla Camera di Commercio. I Direttori Tecnici hanno autonomia di spesa, attraverso carta di credito aziendale, fino ad una soglia limitata.

Tutto il personale dipendente ed i responsabili di Divisione compresi, stante l'assenza di ulteriori deleghe da parte del CdA, è da considerarsi come personale sottoposto alla direzione e vigilanza come previsto dall'art. 5/1 lett. B) del D.Lgs 231/2001.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

7. MAPPATURA AREE A RISCHIO REATO IN CEMES SPA

Alla luce del quadro di riferimento appena delineato, ed al fine di procedere nella realizzazione del modello organizzativo e di controllo idoneo ai sensi del D.Lgs 231/01, è stata effettuata una mappatura delle aree a rischio reato presenti in CEMES SpA attraverso le seguenti fasi operative:

- Analisi del quadro di riferimento che regola l'attività di CEMES SpA;
- Quadro normativo e regolamentare di riferimento;
- Organigramma;
- Attuale sistema di deleghe e procure;
- Aree e processi aziendali;
- Analisi ed incrocio tra tipologie di reati previsti dal D.Lgs 231/01 e quadro di riferimento che regola l'attività di CEMES SpA.

Alla luce della mappatura dei rischi di reato sono riportati nella parte speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le conclusioni dell'attività svolta.

7.1. REATI NON CONFIGURABILI

In merito a questo punto si rimanda a quanto riportato nella Parte Speciale del Modello.

7.2. REATI CONFIGURABILI

In riferimento a questa tematica, si rimanda alla Parte Speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo, per analisi di dettaglio e valutazione dei rischi.

7.3. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, costituisce:

- L'insieme delle regole di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l'ambiente, alle quali l'Azienda fa riferimento per la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, dei consulenti e, per quanto di competenza, degli interlocutori esterni;
- L'insieme delle regole di organizzazione e gestione dell'Azienda, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, di esecuzione e di controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per l'Azienda.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

7.4. RELAZIONE TRA MODELLO E CODICE ETICO

In considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra “Modello” e Codice Etico, in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell’etica e della trasparenza aziendale. Il “Modello” risponde all’esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche. Il Codice Etico, che è parte integrante del “Modello”, è uno strumento di portata generale per la promozione di una “condotta aziendale”, con l’obiettivo di ribadire e far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti economici con la Società, ivi comprese la Pubblica Amministrazione, l’insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell’esercizio delle sue attività, a presidio della sua reputazione ed immagine esterna. Infatti, i comportamenti di Amministratori, dipendenti e di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o, comunque, con poteri di rappresentanza della Società devono, conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel “Modello” e nel Codice Etico.

8. L’ORGANISMO DI VIGILANZA

L’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, nel ricondurre l’esonero da responsabilità dell’ente all’adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l’istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all’ente (OdV), cui è assegnato specificamente il compito di vigilare:

- sull’osservanza del modello organizzativo da parte dei Dipendenti, degli Agenti e dei Collaboratori esterni;
- sull’efficacia e sull’adeguatezza del modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull’opportunità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e / o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

I compiti assegnati all’OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Da tale caratterizzazione discende:

- l’insindacabilità delle scelte dell’Organismo di Vigilanza da parte delle istituzioni dell’ente stesso, pena il venire meno del requisito essenziale dell’autonomia medesima;
- la posizione di indipendenza dei membri che compongono tale Organismo di Vigilanza, posizione da riservare a soggetti di assoluta affidabilità in ragione della professionalità dimostrata e delle capacità personali loro riconosciute;

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- l'appartenenza dell'organismo alla struttura dell'ente, dati la specificità e il cumulo dei compiti attribuitigli.

8.1. NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ODV

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede alla nomina ed alla revoca dei membri dell'Organismo mediante delibera consiliare.

L'Organismo è un organo collegiale composto da due membri, e dei quali uno con funzioni di Presidente scelto a maggioranza dall'Organismo medesimo.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in modo che nel suo complesso l'Organismo possa contare sulle competenze nei seguenti ambiti: ambito legale (preferibilmente avvocati iscritti all'albo professionale o comunque laureati in giurisprudenza), di organizzazione aziendale ed auditing (preferibilmente laureati), con anni di esperienza lavorativa documentabile dal curriculum vitae e dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie ed in possesso dei requisiti di indipendenza, di autonomia e di onorabilità.

I membri dell'Organismo possono essere nominati sia tra soggetti esterni sia tra soggetti interni alla Società, purché privi di compiti prettamente operativi e che non partecipino alle decisioni dell'attività di impresa.

I membri dell'Organismo non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Sono causa di ineleggibilità dei membri dell'Organismo le seguenti:

- Sentenza di condanna passata in giudicato, o anche sentenza di patteggiamento, a carico del componente dell'Organismo per avere personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001;
- Sentenza di condanna passata in giudicato, o anche sentenza di patteggiamento, a carico del componente dell'Organismo ad una pena che importa una interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- Sentenza di condanna passata in giudicato, o sentenza di patteggiamento, a carico del componente dell'Organismo per reati che, pur non essendo inseriti nel catalogo previsto dal D.Lgs 231, sono particolarmente lesivi del requisito di onorabilità (es. truffa aggravata);
- Sentenza di condanna di una Società per la quale il soggetto svolgeva l'incarico di membro dell'OdV ai sensi del Decreto, anche se non divenuta irrevocabile, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", 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.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

I membri dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale (Consiglio di Amministrazione); essi devono, essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.

Il Presidente dell'OdV, al momento della nomina e per la durata della carica, non potrà essere in alcun modo legato a Cemes SpA. da vincoli di dipendenza e subordinazione, ovvero rivestire incarichi dirigenziali all'interno della stessa.

L'Organismo avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso ed approvata dal CdA, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

8.2. DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ODV

I componenti dell'Organismo restano in carica per anni tre ed il mandato può essere rinnovato per uguale periodo, con delibera da parte del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso ciascun componente dell'Organismo rimane in carica fino alla nomina del successore.

Per tutelare l'Organismo di Vigilanza dal rischio di una ingiustificata revoca del mandato conferito ad uno dei suoi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione, viene stabilito che quest'ultimo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- L'interdizione o l'inabilitazione ovvero una grave infermità che rende il componente dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- L'attribuzione all'organismo di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'organismo di vigilanza;
- Un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel modello;
- L'emissione di una sentenza di 1° grado a carico del componente dell'Organismo per avere personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001;
- L'emissione di una sentenza di 1° grado a carico del componente dell'Organismo ad una pena che importa una interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, anche se non divenuta irrevocabile, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", 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.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Nei casi sopradescritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre, sentito il collegio Sindacale, la revoca dei poteri del componente dell'Organismo.

- La mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il manifestarsi di una delle circostanze costituenti giusta causa di cui al precedente articolo 3.2, comporta la decadenza automatica del membro dell'Organismo dall'ufficio.

Ciascun componente dell'organismo potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 1 mese, da comunicarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed agli altri componenti dell'Organismo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

8.3. FUNZIONAMENTO DELL'ODV

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza può dotarsi di un apposito regolamento, soggetto ad approvazione dell'Organismo stesso e che dovrà essere ratificato dal Consiglio di Amministrazione a seguito della sua adozione.

In nessun caso il regolamento potrà essere contrario ad una delle disposizioni contenute nel presente documento "Modello organizzativo, parte generale".

Nel corso delle proprie attività l'Organismo di Vigilanza ha accesso, senza restrizioni, alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. Inoltre, qualunque soggetto, ivi compresi i membri degli organi sociali, ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni richieste dall'Organismo stesso.

Inoltre i soggetti tenuti all'osservanza del Modello devono comunicare all'Organismo di Vigilanza, senza ritardo e mediante specifiche comunicazioni scritte, ogni fatto e notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Società, ai sensi del D. Lgs. 231/2001; l'intento è quello di favorire una collaborazione attiva, facendo emergere quei fatti o comportamenti che possano far sorgere il sospetto di trovarsi di fronte ad un atto illecito o comunque non in linea con i principi e le regole prefissate nell'ambito del Modello.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

A tal fine l'Organismo di Vigilanza predispone un apposito regolamento per la gestione delle segnalazioni e dei flussi informativi approvato dall'Assemblea dei Soci, e che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo (vedere Allegato E).

La valutazione deve essere effettuata sulla base di ogni elemento in possesso dei soggetti interessati, quali, ad esempio: dipendenti, direttore, responsabili di struttura, amministratori, sindaci, collaboratori, consulenti, ecc., appreso nell'ordinario svolgimento dell'attività e di qualsiasi altra circostanza conosciuta a ragione delle funzioni esercitate, escludendo nella maniera più assoluta che tali soggetti debbano farsi carico di attività investigative, che rimangono pertanto di esclusiva competenza delle forze di polizia e degli organismi istituzionalmente incaricati.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza non comportano alcun tipo di responsabilità disciplinare, civile o penale, fatti ovviamente salvi i casi di dolo o colpa grave, come ad esempio, nell'ipotesi in cui siano fornite informazioni artefatte o comunque false oppure venga effettuata la segnalazione al solo fine di arrecare danno o comunque pregiudizio al nominativo segnalato; i segnalanti in buona fede sono quindi garantiti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Devono, fra l'altro, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari avviati o archiviati in relazione alle violazioni del Modello, specificando la sanzioni irrogate o la motivazione dell'archiviazione.

Le segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza sono conservate dallo stesso Organismo, che definisce anche i criteri e le condizioni di accesso alle medesime da parte di soggetti esterni.

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Assemblea dei Soci.

9. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Circa il sistema disciplinare in atto in CEMES SPA si rimanda ad apposito documento allegato al Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

10. FORMAZIONE DEL PERSONALE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

CEMES SPA promuove la conoscenza del "Modello", dei relativi protocolli e procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti e collaboratori interni che sono pertanto tenuti ad conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

A tale fine la Società ha previsto incontri di formazione e di aggiornamento che dovranno assicurare:

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- a) che il personale abbia ricevuto il Codice Etico della Società ed i documenti componenti il Modello di Organizzazione;
- b) che il personale sia adeguatamente informato, attraverso una comunicazione capillare, efficace, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta in merito a:
 - i poteri autorizzativi (poteri di rappresentanza e firma sociale, le procure, le linee di dipendenza gerarchica (organigramma));
 - le procedure;
 - i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed a carattere obbligatorio, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

L'attività di formazione viene proposta, promossa e monitorata dai membri dell'Organismo di Vigilanza. Il materiale didattico/informativo utilizzato nel corso delle attività viene predisposto, o valutato preventivamente, dall'Organismo di Vigilanza.

L'attività di formazione deve essere particolarmente indirizzata verso il personale di nuova assunzione, il personale che riveste ruoli di responsabilità e di rappresentanza della società, nonché a cadenza almeno biennale verso tutti i membri degli organi societari e dei dipendenti, ferma restando la possibilità di attività formativa ad-hoc in caso di modifiche sostanziali intervenute nel modello di organizzazione.

Per ciascun partecipante all'attività formativa deve essere predisposta una verifica di efficacia, attraverso la compilazione di un test di apprendimento predisposto e valutato dall'Organismo di Vigilanza, che ne definisce anche la soglia di superamento positivo.

Per i partecipanti che non superano il test di apprendimento dovrà essere prevista la ripetizione del test, previa ulteriore formazione da svolgersi anche attraverso un auto-apprendimento del materiale fornito durante l'attività formativa.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Nell'ambito dell'attività di comunicazione dei contenuti del modello, deve essere garantita a tutto il personale aziendale ed ai membri degli organi societari, la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello.

Ogni dipendente deve poter ottenere su richiesta una copia cartacea del Modello, mentre ai membri degli organi societari ne viene inviata, a cura dei membri dell'organismo di Vigilanza, una copia completa in formato elettronico o cartaceo all'atto del loro insediamento.

CEMES SpA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Allegati

Allegato A: Codice Etico Aziendale.

Allegato B: Codice Sanzionatorio

Allegato C: Regolamento per l'uso delle risorse informatiche.

Allegato D: Elenco reati presupposto di cui al D.Lgs 231/2001.

Allegato E: Gestione flussi informativi Organismo di Vigilanza.

Allegato F: Organigramma aziendale.