

***PRINCIPI DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231***

CERVE S.P.A.

INDICE

<i>Introduzione</i>	pag. 3
1. Quadro normativo	pag. 4
2. Modello di organizzazione, gestione e controllo	pag. 6
3. LeAree e le Attività sensibili	pag. 7
4. L'Organismo di Vigilanza	pag. 8
5. Codice Etico	pag. 11
6. Sistema disciplinare	pag. 11
7. Formazione e comunicazione	pag. 14
8. Obblighi dei Soggetti Terzi ai sensi del D. LGS. 231/2001	pag. 15

INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (nel seguito, il “**Decreto**”) stabilisce un regime di responsabilità amministrativa equiparabile, nella sostanza, alla responsabilità penale a carico delle persone giuridiche (nel seguito, lo/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

Gli Enti, peraltro, possono adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati.

Il Consiglio di Amministrazione di CERVE S.p.A., (nel seguito, “**CERVE**” o la “**Società**”) ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto (nel seguito, il “**Modello**”), di cui, nel seguito, si fornisce un quadro d’insieme.

Il presente documento, denominato, “**Principi del Modello**”, è stato predisposto ed elaborato dall’Organismo di Vigilanza nominato dalla Società allo scopo di illustrare i principi fondamentali del Modello adottato dalla Società.

1. QUADRO NORMATIVO

1.1 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti in base al Decreto al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente elencate dal Legislatore e comprendono:

- i) reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione;
- ii) reato di corruzione tra privati;
- iii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- iv) delitti di criminalità organizzata;
- v) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- vi) reati contro l'industria e il commercio;
- vii) reati in materia societaria,
- viii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- ix) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- x) delitti contro la personalità individuale;
- xi) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- xii) reati avente carattere transnazionale;
- xiii) reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro,
- xiv) reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- xv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- xvi) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- xvii) reati ambientali;
- xviii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

1.2 Autori del reato

In base al Decreto, la responsabilità della Società sorge laddove le fattispecie di reato sopra analizzate siano commesse dai seguenti soggetti:

- i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (nel seguito, i "**Soggetti Apicali**");
- ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (nel seguito, i "**Soggetti Sottoposti**"), sempre che questi soggetti abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

1.3 Reati commessi all'estero

È opportuno ricordare che nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, gli Enti aventi nel territorio dello Stato italiano la sede principale

rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4 I presupposti della responsabilità

Affinché sussista la responsabilità dell'Ente è necessario che concorrano i seguenti presupposti:

- i) sia stato commesso uno dei reati espressamente previsti dal Decreto;
- ii) vi sia una responsabilità penale di almeno una persona inserita nell'organizzazione dell'Ente (Soggetto Apicale o Soggetto Sottoposto);
- iii) vi sia un "interesse" o un "vantaggio" per l'Ente;
- iv) l'Ente non abbia adottato ed applicato un modello organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati.

1.5 Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza.

1.6 Condotte esimenti la responsabilità amministrativa

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, in particolare, che tale modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La costituzione del Modello

La Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello previsto dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e, in generale, di chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società (nel seguito, i "**Soggetti Terzi**"), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2.2 Finalità e struttura del Modello

Il Modello predisposto da CERVE sulla base dell'individuazione delle Attività sensibili, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse di CERVE le suddette Attività sensibili, come meglio individuate negli allegati alla Parte Speciale del Modello, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di CERVE;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte di CERVE, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire a CERVE, grazie a un'azione di controllo delle Aree e delle Attività sensibili, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni di CERVE, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;

- individuare preventivamente le Aree e le Attività sensibili, con riferimento alle operazioni di CERVE che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente e conformemente ai protocolli tutte le operazioni di CERVE svolte nell'ambito delle Aree e Attività sensibili, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno a CERVE, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*, in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni di CERVE;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno di CERVE, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con CERVE svolgendo operazioni nell'ambito delle Aree e Attività sensibili, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

3. LE AREE E LE ATTIVITA' SENSIBILI

In relazione ai reati-presupposto di cui al D. Lg. 231/2001 contro la Pubblica Amministrazione, al reato di corruzione tra privati, ai reati societari, ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, al reato di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, ai delitti informatici, falsità in strumenti o segni di riconoscimento, ai delitti in materia contro l'industria e il commercio, ai reati ambientali, al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ai reati transnazionali e, da ultimo, ai reati di criminalità organizzata, la Società, in considerazione della natura dell'attività imprenditoriale svolta, ha provveduto ad effettuare un'analisi finalizzata all'identificazione

delle aree e dell'attività sensibili al fine di individuare al meglio i presidi necessari per l'eventuale miglioramento dei sistemi di controllo attualmente esistenti.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Soggetti facenti parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (nel seguito, per brevità, l'"OdV") è l'organo che, costituito dalla Società all'interno della propria struttura, è fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché per curarne il relativo aggiornamento, proponendo le relative modifiche al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'OdV della Società è collegiale e composto da soggetti che sono stati ritenuti maggiormente in possesso delle caratteristiche professionali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

L'OdV ha adottato il proprio Regolamento, disciplinante il funzionamento, i compiti, i poteri e le responsabilità dell'OdV.

4.2 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione e tutele (*whistleblowing*)

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle Attività sensibili, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai Soggetti Apicali e ai Soggetti Sottoposti, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro e/o della prestazione, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

4.2.1 Segnalazioni da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti aventi carattere generale

I Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti devono informare tempestivamente l'OdV in merito ad illeciti che in buona fede ritengano altamente probabile che si siano verificati e che siano rilevanti ai fini del Decreto o in merito a violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni, secondo le modalità previste nel Modello.

4.2.2 Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di

coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;

- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di Attività sensibili, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative all'esecuzione di opere di ristrutturazione, di bonifica, di manutenzione degli immobili di proprietà o in gestione alla Società, nei limiti in cui dette operazioni comportino dei contatti con la Pubblica Amministrazione.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

4.2.3 Modalità di segnalazione (whistleblowing)

Relativamente al sistema di comunicazione di condotte non conformi, le segnalazioni di cui ai paragrafi precedenti devono essere effettuate nel rispetto della procedura nel seguito descritta.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione non dia esito o il segnalante si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di Funzione, il segnalante deve rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

In tal senso, il dipendente e/o i Soggetti Terzi che vengano a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico dovranno rifarsi all'apposito canale di comunicazione dell'OdV, inviando una e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV (organismo.vigilanza@cerve.it) oppure inviando una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza di CERVE, presso la sede legale della Società, in Via Paradigna 16/A (PR).

Ai fini del presente paragrafo, la segnalazione di cui ai precedenti paragrafi deve avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il Soggetto Apicale o il Soggetto Sottoposto è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;

- esistenza di testimoni e, nel caso, loro nominativi;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

I segnalanti che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta tradizionale. In ogni caso, i segnalanti anonimi sono invitati a fornire tutte le informazioni sopra riportate e, comunque, sufficienti a consentire un'indagine adeguata.

4.2.4 Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto chi segnala una violazione del Decreto o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, chi effettua una segnalazione falsa, calunniosa o diffamatoria non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto. Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false, caluniose o aventi contenuto diffamatorio.

4.2.5 Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione nei termini descritti ai paragrafi precedenti, l'OdV:

ha l'obbligo di esaminare accuratamente la segnalazione ricevuta, acquisendo la documentazione e le informazioni necessarie all'istruttoria – anche tramite il coinvolgimento di altri Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti;

ha l'obbligo di informare eventuali soggetti coinvolti nell'attività di indagine in merito alla riservatezza della segnalazione, ammonendo costoro circa il divieto di divulgare a terzi informazioni circa l'indagine;

ha l'obbligo di redigere apposito verbale, sia nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, sia nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;

ha l'obbligo di garantire l'archiviazione del fascicolo, che conterrà i documenti acquisiti ed il verbale redatto;

ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;

ha l'obbligo di assicurare l'assoluta riservatezza e anonimato – se previsto - dell'identità della persona segnalante;

ha l'obbligo di garantire la riservatezza e segretezza delle informazioni e dei documenti acquisiti, fatto salvo, in caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, gli obblighi di comunicazione in favore delle funzioni competenti ad avviare eventuali procedure disciplinari.

5. CODICE ETICO

Il Modello si compone, anche, di un Codice Etico, contenente i principi e le regole che disciplinano uniformemente l'attività prestata da tutti coloro che siano legati alla Società da rapporti di lavoro, sia subordinato - a qualsiasi livello - sia parasubordinato, o che, comunque, agiscano nell'interesse o in nome e per conto della stessa.

Resta inteso che, in caso di contrasto tra le previsioni contenute nel Codice Etico e le prescrizioni di cui al Modello, dovrà essere riconosciuta prevalenza alle prescrizioni descritte nel Modello, laddove maggiormente restrittive.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

L'articolo 6 comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Di conseguenza, viene qui di seguito descritta la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

6.2.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Codice Etico, nel Modello, nei protocolli della Società e nei loro aggiornamenti, nonché nelle Policies della Società hanno rilevanza disciplinare.

Relativamente alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, CERVE fa riferimento a quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale Industria Vetro, Lampade e Display. (d'ora innanzi per brevità "CCNL") da applicarsi nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali.

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del Codice Etico, del Modello, nonché delle Policies dell'Ente può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente:

- 1) Ammonizione verbale;
- 2) Ammonizione scritta;
- 3) Multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- 4) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;

- 5) Licenziamento senza preavviso.

Il sistema disciplinare sarà costantemente monitorato dal OdV e dai competenti organi di CERVE in conformità alle norme di legge e contrattuali collettive in vigore.

6.2.2 Dirigenti

Nei casi di

a) violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello e degli Allegati allo stesso, del Codice Etico e/o delle Policies che di volta in volta verranno adottate da CERVE a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate;

b) adozione, nell'espletamento di Attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati,

le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, tendendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla CERVE e, comunque, in conformità a quanto previsto dal «Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti di Aziende Industriali».

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione all'intensità ed eventuale recidiva del comportamento possono consistere in:

- 1) Ammonizione scritta;
- 2) Multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- 3) sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate;
- 4) Spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- 5) Licenziamento per giusta causa.

Qualora sia applicata una sanzione disciplinare ad un dipendente munito anche di poteri, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'opportunità di applicare anche l'ulteriore misura consistente nella revoca della procura e/o della delega.

6.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello, del Codice Etico, nonché delle Policies da parte di uno o più degli Amministratori, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- 1) censura scritta a verbale,
- 2) sospensione del compenso,
- 3) revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente

attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o uno degli altri Amministratori dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

6.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel caso in cui le funzioni dell'OdV siano interamente attribuite al Collegio Sindacale, in caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale stesso, il Presidente del Collegio Sindacale o uno degli altri sindaci dovrà informare senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

6.5 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi

Il rispetto da parte dei Terzi dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico è garantito dall'utilizzo nei rapporti commerciali di format di contratti contenenti specifiche clausole.

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico o nel Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti a CERVE.

7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Principi generali

La Società garantisce un'ampia e dettagliata divulgazione, all'interno e all'esterno della propria struttura, del Modello e/o dei Principi del Modello.

La notizia dell'adozione nonché dei successivi aggiornamenti del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione è stata resa pubblica con idonee modalità.

7.2 Comunicazione ai dipendenti

Il Modello è stato portato a conoscenza di tutti i dipendenti della Società.

In ogni caso, una copia cartacea del Modello aggiornato è affissa presso le bacheche della Società.

7.3 Comunicazione a Soggetti Terzi e al mercato

CERVE promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Soggetti Terzi.

A questo scopo, l'OdV supporta la Società e le eventuali funzioni interessate, nell'attività di diffusione dei Principi del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello o del Codice Etico.

La Società previa proposta dell'OdV, potrà, inoltre:

- a) fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche e le policy richiamate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

Il documento Principi del Modello è portato a conoscenza dei Soggetti Terzi che abbiano intrattenuto o intratterranno rapporti giuridici con la Società.

A tal fine, una copia del suddetto documento è disponibile presso il sito internet della Società.

I Principi del Modello potranno essere inviati, inoltre, anche a mezzo di posta elettronica o, comunque, con qualsiasi mezzo che garantisca la prova dell'avvenuta ricezione, a Soggetti Terzi con i quali la Società intrattiene rapporti commerciali.

7.4 Formazione

Per un efficace funzionamento del Modello, la Società garantisce la formazione del personale dirigente e di altro personale dipendente.

I corsi di formazione hanno ad oggetto l'intero Modello organizzativo in tutte le sue componenti, in particolare:

- il D.lgs. n. 231/01 ed i reati da esso richiamati;
- il Modello;
- il Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema sanzionatorio.

8 Obblighi dei Soggetti Terzi ai sensi del Decreto

I Soggetti Terzi consapevoli delle previsioni del Decreto e del fatto che l'attività di CERVE, dei suoi dipendenti e collaboratori a diverso titolo è improntata al pieno rispetto della normativa vigente, si impegnano a leggere attentamente il presente documento - Principi del Modello - contenente un riepilogo del Modello e del Codice Etico adottato, ai sensi del Decreto da CERVE e si impegnano, per sé stessi e/o per i propri dipendenti e/o collaboratori, a garantire, nella conclusione o esecuzione dei rapporti contrattuali con CERVE, di tenere comportamenti, di porre in essere atti e/o fatti o di non incorrere in omissioni che possano, direttamente e/o indirettamente, integrare taluno dei reati previsti dal Decreto e dalla commissione dei quali possa insorgere la responsabilità amministrativa di CERVE e/o, in ogni caso, di non assumere atteggiamenti tali da indurla a violare il Modello, il Codice Etico e/o il Decreto.