



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS.

231/01

C.E.M COSTRUZIONI EDILI E MARITTIME SPA

INDICE

PARTE GENERALE	6
1. DEFINIZIONI.....	6
2. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI EX D.LGS 231/01.	6
3. C.E.M. COSTRUZIONI EDILI E MARITTIME S.P.A.....	11
3.1 CENNI STORICI, ATTIVITÀ SVOLTA E CONTESTO DI RIFERIMENTO	11
3.2 SISTEMA DI GOVERNANCE	12
3.2.1 Codice di Condotta.....	13
3.2.2 Sistema delle Procure e delle deleghe.....	15
3.3 SISTEMA DI GESTIONE.....	16
3.4 SISTEMI DI CONTROLLO	19
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI C.E.M. S.p.A.....	19
5. I PROCESSI SENSIBILI DI C.E.M. COSTRUZIONI EDILI E MARITTIME S.P.A.....	24
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
6.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: REQUISITI, NOMINA, REVOCA.....	25
6.2 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ODV	26
6.3 FLUSSI INFORMATIVI DA ODV VERSO ORGANI SOCIETARI	28
6.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	29
6.5 IL DATA BASE DELL'ODV	31
7. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	31

8.	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	32
8.1	PRINCIPI GENERALI.....	32
8.2	CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	33
8.3	AMBITO SOGGETTIVO ED OGGETTIVO DI APPLICAZIONE	34
8.4	MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI	35
8.5	MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	37
8.6	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI.....	37
9.	PARTE SPECIALE I: REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.1	I REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
10.	PARTE SPECIALE II: REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
10.1	LE FATTISPECIE DI REATO NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.	PARTE SPECIALE III: REATI SOCIETARI	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.1	LE FATTISPECIE DEI REATI SOCIETARI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
12.	PARTE SPECIALE IV: REATI INFORMATICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
12.1	LE FATTISPECIE DI REATI INFORMATICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
13.	PARTE SPECIALE V: DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 –TER)	Errore. Il segnalibro non è definito.
13.1	LE FATTISPECIE DI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	Errore. Il segnalibro non è definito.

14. PARTE SPECIALE VI: REATI DELLA FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-BIS)**Errore. Il segnalibro non è definito.**

14.1 LE FATTISPECIE DI REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO**Errore. Il segnalibro non è definito.**

15. PARTE SPECIALE VII: DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1)**Errore. Il segnalibro non è definito.**

15.1 LE FATTISPECIE DI REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO**Errore. Il segnalibro non è definito.**

16. PARTE SPECIALE VIII: DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25-QUATER).....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

16.1 LE FATTISPECIE DI REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE**Errore. Il segnalibro non è definito.**

17. PARTE SPECIALE IX: REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ARTT. 25-QUATER.1 E 25-QUINQUES)**Errore. Il segnalibro non è definito.**

17.1 LE FATTISPECIE DI REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE**Errore. Il segnalibro non è definito.**

18. PARTE SPECIALE X: REATI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E MANIPOLAZIONE DEL MERCATO (ART. 25-SEXIES)**Errore. Il segnalibro non è definito.**

18.1 LE FATTISPECIE DI REATI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E MANIPOLAZIONE DEL MERCATO**Errore. Il segnalibro non è definito.**

19. PARTE SPECIALE XI: REATI TRANSNAZIONALI**Errore. Il segnalibro non è definito.**

19.1 LE FATTISPECIE DEI REATI TRANSNAZIONALI.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

20. PARTE SPECIALE XII: REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25-OCTIES)**Errore. Il segnalibro non è definito.**

- 20.1 LE FATTISPECIE DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, DENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
21. PARTE SPECIALE XIII: REATI CONTRO IL DIRITTO D’AUTORE (ART. 25-NOVIES) **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 21.1 LE FATTISPECIE DI REATI CONTRO IL DIRITTO D’AUTORE **Errore. Il segnalibro non è definito.**
22. PARTE SPECIALE XIV: REATI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA (ART. 25-DECIES) **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 22.1 LE FATTISPECIE DI REATI CONTRO L’AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA **Errore. Il segnalibro non è definito.**
23. PARTE SPECIALE XV: REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES) **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 23.1 LE FATTISPECIE DEI REATI AMBIENTALI **Errore. Il segnalibro non è definito.**
24. PARTE SPECIALE XVI: REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES) **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 24.1 LA FATTISPECIE DI REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI **Errore. Il segnalibro non è definito.**
25. PARTE SPECIALE XVII: REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25-TERDECIES) **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 25.1 LE FATTISPECIE DI REATI DI RAXISMO E XENOFOBIA... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
26. PARTE SPECIALE XVIII: REATI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D’AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25-QUATERDECIES) **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 26.1 LE FATTISPECIE DI REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE **Errore. Il segnalibro non è definito.**
27. PARTE SPECIALE XIX: REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUIESDECIES) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

- 27.1 LE FATTISPECIE DEI REATI TRIBUTARI **Errore. Il segnalibro non è definito.**
28. PARTE SPECIALE XX: REATI DI CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIESDECIES) **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 28.1 LE FATTISPECIE DEI REATI DI CONTRABBANDO **Errore. Il segnalibro non è definito.**

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

“Codice di Condotta”: il Codice Etico di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.

“Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

“D.lgs 231”: decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche, recante norme inerenti la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

“Dipendenti”: ogni lavoratore dipendente, compreso i dirigenti, di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.

“Linee Guida”: Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate in data 31 marzo 2008.

“Modello organizzativo”: Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001.

“P.A.”: Pubblica Amministrazione.

“Partner”: controparti contrattuali di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. con cui essa coopera nell’ambito dei processi e attività sensibili.

“Processi/attività sensibili”: processi e attività all’interno delle quali è presente il rischio di commissione dei reati disciplinati dal D.lgs. 231/2001.

“Reati”: fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001.

2. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI EX D.LGS 231/01.

Il Decreto legislativo 8 giugno n. 231 (di seguito denominato D.lgs 231) ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, in caso di

compimento di determinati reati commessi a vantaggio o nell'interesse della società, ente o associazione dai seguenti soggetti (art. 5, comma 1):

- 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 e il controllo dello stesso (denominati soggetti in posizione apicale);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella, penale, delle persone fisiche che hanno commesso il reato.

Requisito indispensabile affinché l'ente sia considerato responsabile, secondo le disposizioni del decreto in esame, è che la condotta posta in essere dall'autore del reato sia realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Affinché sussista l'interesse dell'ente è necessario e sufficiente che il reato commesso sia finalizzato all'ottenimento di una certa utilità, indipendentemente dal suo conseguimento o meno.

Mentre per ciò che concerne il vantaggio dell'ente dal compimento della fattispecie di reato, è necessario che lo stesso ente abbia conseguito un'utilità seppur parziale, anche se non preventivata.

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

Le fattispecie di reato rilevanti, in base al D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni, al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelle espressamente elencate dal legislatore e possono essere comprese all'interno delle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati societari;
- reati transnazionali;
- reati ambientali;

- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- reati informatici;
- reati di falso nummario;
- abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
- delitti contro la personalità individuale;
- delitti di criminalità organizzata;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- altre ipotesi residuali come i delitti in materia di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.lgs 231) e le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater comma 1 D.lgs 231).

L'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 9 del D.lgs 231 a carico degli enti per il compimento dei reati sopra menzionati comprende:

- sanzioni amministrative di tipo pecuniario (art. 10 D.lgs 231), che possono arrivare fino a 1,5 milioni di euro;
- sanzioni di tipo interdittivo, quali l'interdizione dall'esercizio delle attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la pubblicazione della sentenza;
- la confisca dei beni.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice secondo un sistema di quote che tiene conto, per ciò che attiene il numero di quote, "della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione degli illeciti" (art. 11, comma 1 D.lgs 231); per ciò che riguarda l'importo della singola quota, "le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (art. 11, comma 2 D.lgs 231).

Le sanzioni interdittive si applicano nei casi in cui ricorra almeno una delle condizioni disciplinate all'interno dell'art. 13 del decreto in esame, ovvero:

- l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti in posizione subordinata quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti¹.

Le sanzioni interdittive relative al divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, al divieto di pubblicizzare beni o servizi e all'interdizione dall'esercizio dell'attività, possono, nei casi più gravi, essere applicate in via definitiva².

Il legislatore ha comunque previsto la possibilità di convertire le sanzioni interdittive in sanzioni di carattere pecuniario nel caso in cui l'ente, prima del dibattimento di primo grado, dimostri (art. 17 D.lgs 231):

- il risarcimento integrale del danno e l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato, o comunque che abbia efficacemente agito in tal senso;
- l'eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi in grado di prevenire il compimento di reati simili a quelli già verificatesi;
- la messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando viene applicata, nei confronti dell'ente, una sanzione di tipo interdittivo (art. 18 D.lgs 231).

In tal caso, la sentenza può essere pubblicata, una sola volta, per intero o per estratto, in uno o più giornali indicati nella sentenza del giudice, nonché nel comune dove l'ente ha la sede principale, a spese dello stesso ente (art. 18 D.lgs 231).

¹ Come stabilito dall'art. 20 D.lgs. 231/2001 "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

² "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17"

La confisca del prezzo o del profitto conseguente alla commissione del reato è sempre disposta all'interno della sentenza di condanna, salvo per la parte che può essere restituita al soggetto danneggiato (art. 19 D.lgs 231).

Il D.lgs 231, agli artt. 6 e 7, 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 e attuato, prima della commissione del reato, un efficace (in relazione a natura, dimensione e tipo dell'attività svolta) Modello organizzativo di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominato Modello organizzativo) idoneo a prevenire il reato verificatosi e a sanzionarne il mancato rispetto³;
- chi ha commesso il reato ha eluso fraudolentemente il Modello organizzativo di organizzazione e di gestione;
- è stato affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello organizzativo di organizzazione e di gestione;
- l'organismo di vigilanza non ha ommesso o svolto con insufficienza il controllo.
- Il legislatore non ha dettato norme specifiche sui contenuti del Modello organizzativo e sulle modalità di predisposizione, limitandosi a stabilire le necessità alle quali deve rispondere (art. 6, comma 2 D.lgs 231):
- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

³ Ai fini dell'efficace attuazione del Modello organizzativo il legislatore richiede (art. 7): "a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; 2) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo".

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

Il D.lgs 231 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.

La concreta ed efficace adozione di un Modello organizzativo di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati considerati dal D.lgs. 231/01 è dunque l'unica modalità con cui l'ente può difendersi dalle responsabilità e dalle sanzioni ivi previste.

Possiamo definire tale Modello organizzativo come un sistema coordinato di regole, strumenti e controlli idoneo a individuare e prevenire le azioni penalmente rilevanti poste in essere dall'ente stesso o dai soggetti sottoposti alla sua direzione/vigilanza.

Il Modello organizzativo di "organizzazione e gestione" citato dal D.lgs 231 è quindi in realtà un'estensione del Modello organizzativo di controllo interno aziendale, volto però a prevenire non i rischi operativi bensì i rischi reato previsti dal D.lgs 231.

3. C.E.M. COSTRUZIONI EDILI E MARITTIME S.P.A.

3.1 CENNI STORICI, ATTIVITÀ SVOLTA E CONTESTO DI RIFERIMENTO

La C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A., grazie all'apporto conoscitivo ed alle esperienze delle risorse umane costituenti la proprietà dell'impresa che si traducono in un'esperienza quarantennale nel settore dell'edilizia generale, nonché alla commistione di elementi quali: metodologie lavorative - attrezzature disponibili, ha raggiunto oggi un livello tale da poter essere inquadrata nell'ambito delle medie imprese del panorama nazionale dell'imprenditoria. Sin da subito la C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A., ha indirizzato la sua attività, specializzandosi, nel settore delle opere marittime, avvalendosi del supporto tecnico di professionisti di notevole levatura ed esperienza del settore, che, di concerto con la proprietà dell'impresa, hanno realizzato un Know-how di elevato spessore tecnico e professionale, il quale, ha fatto sì che l'impresa possa essere considerata ad un livello di carattere nazionale assoluto.

Come si può evincere dall'elenco lavori, la specializzazione nel settore relativo alle opere marittime, ha avuto il suo apice nella realizzazione di porti turistici, eseguiti con prevalenza territoriale in Campania ed in Liguria; in tali occasioni, l'impresa si è contraddistinta per l'applicazione di metodologie di notevole avanguardia rispetto alle classiche applicazioni esecutive, le quali hanno ricevuto riscontri talmente positivi da essere oggetto di esempio in elaborazioni progettuali realizzate da primari Studi di progettazione. Inoltre, con l'apporto e la collaborazione di elementi di spiccata e notevole conoscenza del settore relativo ai lavori inerenti la realizzazione di gasdotti, metanodotti ed acquedotti, nonché delle opere del circuito indotto a tali primarie realizzazioni, l'impresa ha raggiunto notevoli risultati anche in questo settore; infatti l'impresa, a supporto di quanto appena menzionato, ha conseguito attestazioni di qualificazione da parte di aziende leader del settore: Napoletanagas, SNAM Rete Gas e Italgas del gruppo ENI, ricevendone la qualifica di "fornitore qualificato", che consente di essere invitata a presentare offerta per gli appalti banditi da tali Enti.

Il patrimonio tecnico e imprenditoriale, nel corso degli anni, si è avvalso dell'apporto di una manodopera sempre più specializzata la quale, abbinata ad un parco attrezzature anch'esso notevole, ha fatto sì che la CEM ricevesse attestati di stima ovunque essa abbia operato.

Le numerose attrezzature di cui dispone l'impresa, tutte di primo livello e tecnologicamente all'avanguardia, nonché recanti certificazioni riconosciute dalla Comunità Europea, consentono di operare in massima sicurezza, rapidità, efficienza, ottenendo allo stesso modo una razionalizzazione dei costi ottimale.

La combinazione di tutti questi fattori ha permesso alla CEM di ottenere certificazioni abilitanti all'esercizio dell'impresa nel settore edile (SOA-I 9001:2 e 14001:2004 - SNAM GAS S.p.A.).

3.2 SISTEMA DI GOVERNANCE

Il sistema di Corporate Governance, quale insieme di strumenti e principi che regolano il governo della società allo scopo di promuovere rapporti trasparenti e corretti con l'ampia platea dei portatori di interesse, rappresenta un elemento fondamentale ai fini di una efficace implementazione del Modello organizzativo di organizzazione, gestione e controllo disciplinato dal D.lgs 231.

Si ritiene pertanto utile soffermarsi sulle modalità di governo societario implementate all'interno di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.

Il sistema di Corporate Governance di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. in base al proprio Codice di Condotta si basa sui seguenti principi di riferimento:

- Onestà;
- Trasparenza;
- Correttezza;
- Rispetto della legge;
- Rispetto delle politiche di gruppo;
- Soddisfazione degli interessi di tutti gli stakeholder;
- Suddivisione e ripartizione delle responsabilità.

Allo scopo di rispettare i principi sopra evidenziati, nonché di evitare la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. 231, C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. ha adottato un proprio codice etico che costituisce parte integrante del presente Modello organizzativo ed è riportato in Allegato A

3.2.1 Codice di Condotta

Il Codice di Condotta, detta principi generali di comportamento nei seguenti ambiti, allo scopo di mantenere, all'interno della società, la reputazione di onestà e integrità nello svolgimento delle attività di gestione e amministrazione, così come in tutte le attività commerciali:

- Osservanza della legge;
- Pagamenti e/o regali a pubblici ufficiali;
- Conflitto di interessi;
- Ricevere regali o benefici;
- Attività politiche;
- Interessi dell'azienda;
- Relazioni con i clienti;
- Offrire regali e intrattenimenti;
- Relazioni con i fornitori;

- Dati personali
- Protezione ed uso appropriato dei beni della società:
- Precisione nelle registrazioni;
- Proprietà della società;
- Posta elettronica ed internet;
- Ambiente di lavoro libero da molestie e discriminazioni;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Rispetto per l'ambiente;
- Denuncia di comportamenti illegali o poco etici.

In conseguenza di ciò, l'aderenza alle linee guida stabilite all'interno del Codice di Condotta è obbligatoria per ogni dipendente di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.

Ogni comportamento non conforme ai principi stabiliti all'interno del Codice di Condotta deve essere denunciato ai soggetti competenti allo scopo di provvedere con le più opportune misure disciplinari.

Le Linee Guida Anticorruzione delineano la politica di C.E.M. Costruzioni S.r.L. in tema di contrasto ai fenomeni corruttivi e di mantenimento dei più alti standard di integrità, esigendo la rigorosa adesione, da parte di ogni dipendente o partner della società, alle politiche e alle regole di condotta ivi previste.

In particolare, le Linee Guida Anticorruzione stabiliscono le specifiche regole di condotta che ciascun dipendente o partner di C.E.M. Costruzioni S.r.L. deve osservare trattando i seguenti aspetti:

- Codice di condotta;
- Fonti legali;
- Definizione di corruzione;
- Definizione di pubblico ufficiale;
- Corruzione tra privati;
- Procedure di acquisto di beni e servizi;
- Partners commerciali, agenti, appaltatori e altri terzi soggetti;
- Clausole anticorruzione;
- Dipendenti;

- Regali, ospitalità, viaggi;
- Contributi politici;
- Contributi per organizzazioni sindacali;
- Contributi ad enti benefici;
- Regole contabili;
- Controlli interni;
- Audit;
- Procedura per la denuncia di irregolarità;
- Sanzioni anticorruzione;
- Orientamenti generali e contatti.

3.2.2 Sistema delle Procure e delle deleghe

La costruzione di un adeguato sistema delle procure e delle deleghe consente di:

- identificare gli organi sociali incaricati di rappresentare la società, nonché di agire in nome e per conto della stessa;
- descrivere le modalità di funzionamento, i poteri e le responsabilità degli organi sociali.

Il sistema in esame, ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001, deve garantire un'adeguata suddivisione e ripartizione dei poteri per una corretta rintracciabilità ed evidenziabilità dei soggetti coinvolti nei processi e nelle operazioni sensibili.

La gestione di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. è affidata a un Amministratore Unico che elabora i piani strategici e operativi della società, nonché definisce le politiche e le linee guida più adeguate al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi strategici formulati.

Egli, inoltre, assicura il pieno rispetto delle regole e delle procedure adottate dalla Società, così come delle norme dello Stato.

Dall'Amministratore Unico dipendono gerarchicamente le Direzioni funzionali presenti nell'organigramma aziendale:

- Direzione Amministrazione
- Risorse umane
- Direzione Tecnica

- Direzione Commerciale

C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. dispone di un articolato sistema di deleghe e procure mediante il quale sono disciplinati:

- i poteri delegati;
- le funzioni e/o gli organi delegati all'esercizio dei poteri;
- i soggetti delegati;
- le modalità di esercizio dei poteri delegati;
- eventuali limiti ai poteri delegati.

I poteri attribuiti in via generale sono di norma a firma singola senza limiti.

Tra queste rientrano in via non esaustiva la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione in senso lato, compreso quanto relativo al personale dipendente, la gestione del ciclo attivo verso i clienti, la gestione di operazioni finanziarie attive, gli acquisti di beni e servizi, la gestione di operazioni finanziarie passive, le assunzioni di personale, il rilascio di garanzie a nome della società a favore di terzi.

Per quanto poi riguarda la sicurezza, il datore di lavoro per l'intero perimetro aziendale, garantisce l'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dal D.lgs 81/08 in tema di sicurezza e igiene del lavoro nonché garantisce la tutela dell'ambiente interno ed esterno.

I poteri delegati sono ben conosciuti e applicati, con una significativa parte di documenti portati alla firma dell'Amministratore Unico.

3.3 SISTEMA DI GESTIONE

L'attività della società C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. risulta imperniata su un sistema di gestione aziendale di Qualità.

Il sistema di gestione comprende, a livello di documentazione di riferimento, un Manuale di gestione aziendale

Il Manuale è poi supportato da un insieme organico di procedure, direttive ed istruzioni operative.

I processi operativi e i comportamenti da osservare sono quindi presidiati da un insieme di procedure scritte gestite all'interno del sistema di gestione.

Il sistema di gestione adottato risulta ben conosciuto e applicato da tutti i dipendenti e le procedure definiscono con chiarezza quali sono ruoli, competenze e responsabilità.

Il sistema di gestione aziendale è costituito dalla seguente tipologia di documenti:

- linee guida gestionali ed operative di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.
- una dichiarazione documentata sulla politica per la qualità;
- le missioni e gli obiettivi aziendali legati ad ogni processo;
- il manuale di gestione aziendale;
- le procedure documentate;
- le direttive di carattere organizzativo ed operativo;
- le istruzioni operative;
- i documenti e le registrazioni necessari per dimostrare i risultati ottenuti e fornire evidenza delle attività svolte e delle prescrizioni (legislative o di diversa natura) applicate.

La Politica per la Qualità definita per C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A., nonché con quella relativa al settore di appartenenza, si basa sulla messa in atto di un Modello organizzativo di miglioramento continuo il quale si traduce in un sistema di pilotaggio per processi, costruito su obiettivi chiari e condivisi da tutto il personale.

La Politica per la Qualità, approvata dall'Amministratore Unico è ampiamente diffusa all'interno dell'organizzazione aziendale al fine di favorire il più ampio coinvolgimento e assicurarne la più corretta implementazione.

Allo scopo di mantenerne l'adeguatezza e assicurarne l'efficacia, la Politica per la Qualità viene verificata, ed eventualmente aggiornata, in occasione del Riesame Annuale da parte del Vertice aziendale.

La Politica per la Qualità rappresenta dunque il presupposto per la realizzazione degli obiettivi strategici sulla cui base la Direzione provvede, annualmente, ad assegnare a ogni funzione gli obiettivi di competenza.

C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. si è impegnata altresì a :

- identificare, valutare ed eliminare i rischi in materia di salute e sicurezza e gli impatti sull'ambiente generati dalle attività per assicurare che pericoli e aspetti ambientali siano prevenuti e gestiti;
- tendere al miglioramento continuo definendo obiettivi misurabili per monitorare i progressi;
- essere pienamente conformi ai requisiti legali, alle prescrizioni interne superando ove possibile le attese;
- mantenere un attento controllo sui processi attraverso lo svolgimento di audit e la definizione di azioni correttive quotidiane;
- stabilire un efficace processo di prevenzione di tutti gli infortuni e malattie professionali, radicando una cultura aziendale per cui le attività non sicure vengano fermate;
- proteggere l'ambiente prevenendo qualunque forma di inquinamento e recuperando la massima frazione di rifiuti prodotti in collaborazione con le Autorità e gli Enti preposti;
- ricercare in modo continuo le tecnologie più innovative per il perseguimento di uno "Sviluppo Sostenibile" prestando massima attenzione all'utilizzo delle risorse naturali;
- stabilire una Leadership visibile e con chiare responsabilità in campo Ambientale e della Sicurezza;
- fornire a tutti i lavoratori una formazione continua per imparare a lavorare sempre in sicurezza e nel rispetto dell'ambiente;
- essere pronti nell'eventualità di un'emergenza ambientale o che impatta sulla sicurezza, con un costante controllo delle procedure di emergenza e mediante prove pratiche;
- garantire la trasparenza ed un dialogo aperto con i nostri dipendenti, i nostri partners e tutte le parti interessate.

Il Manuale di Gestione Aziendale è emesso dall'Amministratore Unico.

Il Manuale di Gestione Aziendale è presente in un'unica copia cartacea disponibile presso la Società e la sua distribuzione e divulgazione avviene in modo controllato in accordo a quanto definito nella procedura "Gestione della documentazione".

Oltre al Manuale di Gestione Aziendale sono stati predisposti altri documenti necessari per garantire la corretta applicazione e gestione del sistema di gestione aziendale

Tali documenti sono costituiti:

- dalle procedure documentate che definiscono le modalità con cui deve essere eseguita un'attività di carattere sia gestionale sia tecnico ed in cui vengono riportate anche le responsabilità per la conduzione delle citate attività;
- dalle direttive che specificano le modalità con cui deve essere eseguita un'attività in una specifica divisione e può contenere informazioni di carattere gestionale od operativo in genere più dettagliate di quelle contenute in una procedura documentata;
- dalle istruzioni operative che specificano nel dettaglio le modalità con cui deve essere eseguita un'attività in una specifica divisione e contiene esclusivamente informazioni di carattere operativo.

Nell'insieme dei documenti necessari per garantire la pianificazione e il funzionamento del sistema di gestione aziendale sono considerati anche tutti quei documenti di origine esterna (specifiche di prodotto, specifiche del cliente, capitolati clienti, autorizzazioni cogenti, norme, leggi, direttive, certificazioni) che l'azienda ritiene necessari a tale scopo.

Le responsabilità e le modalità per la gestione ed il controllo di tutti i documenti sopra citati sono definite nella procedura "Gestione della documentazione".

3.4 SISTEMI DI CONTROLLO

Il sistema di controllo interno, così come definito dal Codice di Autodisciplina predisposto da Borsa Italiana, rappresenta l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

L'organigramma della società C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. non prevede una funzione specifica che svolga attività di Internal Auditing.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI C.E.M. S.p.A.

4.1 IL PROGETTO DI COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Nel corso del secondo semestre del 2014 C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. ha avviato, con l'ausilio di consulenti esterni, un progetto interno finalizzato alla predisposizione e alla successiva implementazione di un Modello organizzativo di organizzazione, gestione e controllo conforme alle

disposizioni del D.lgs. 231/2001 e coerente con le caratteristiche organizzative e gestionali della stessa società (di seguito Modello organizzativo).

Il progetto di adeguamento di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. alle disposizioni del D.lgs. 231 si è articolato in due macro-fasi principali:

- la predisposizione e l'adozione formale del Modello organizzativo da parte dell'organo dirigente;
- l'implementazione operativa del Modello organizzativo e lo start up delle attività dell'Organismo di Vigilanza.

La predisposizione del Modello organizzativo è avvenuta mediante lo svolgimento delle seguenti fasi logiche:

- Risk Analysis, fase volta a individuare, in stretta collaborazione con le funzioni aziendali di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A., le aree (attività, funzioni, processi) e i soggetti (interni ed esterni) che risultano interessati dalle potenziali fattispecie di reato, attraverso i seguenti step:
 - ✓ analisi preliminare dell'organizzazione aziendale e delle attività svolte;
 - ✓ identificazione dei meccanismi operativi in essere utilizzabili anche in chiave regolatoria dei processi a rischio ai sensi del D.lgs. 231/2001, attraverso l'analisi della documentazione disponibile (sistema delle deleghe, procure, procedure, organigrammi, soluzioni e strumenti organizzativi, sistema informativo);
 - ✓ mappatura e condivisione delle attività sensibili e delle aree a rischio reato attraverso l'integrazione delle informazioni raccolte con interviste ai vertici aziendali e ai soggetti responsabili di processi o unità organizzative specifiche riconducibili al D.lgs. 231/2001.
- Risk assessment, fase durante la quale, sulla base delle analisi condotte, si è realizzata:
 - ✓ una valutazione organica e articolata dei profili di rischio, incrociando le due dimensioni: probabilità di realizzazione del rischio e gravità potenziale del rischio.
 - ✓ la matrice dei rischi derivante è stata confrontata con il sistema di controllo interno esistente per definire gli interventi di adeguamento necessari per mantenere a un livello accettabile la probabilità e l'impatto dei rischi reato identificati nello specifico contesto aziendale.

Le fasi di Risk Analysis e Risk Assessment si sono concluse con la condivisione, con la Direzione aziendale, del Modello organizzativo integrato di controlli volti a prevenire i rischi reato individuati e la conseguente adozione formale del Modello organizzativo di organizzazione, gestione e controllo

conforme alle direttive del D.lgs. 231. Alla predisposizione e adozione formale del Modello organizzativo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A., farà seguito la sua effettiva completa implementazione nell'ambito della società che si realizzerà mediante:

- la definizione dettagliata delle procedure operative specificatamente predisposte per il controllo delle attività aziendali più rischiose;
- lo start up delle attività dell'Organismo di Vigilanza del Modello organizzativo;
- la formazione del personale e l'aggiornamento continuo del Modello organizzativo.

4.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. è stato costruito in conformità alle Linee guida emanate dall'ANCE costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" (**Allegato B**), ciascuna delle quali appositamente predisposta per le diverse categorie di reato disciplinate dal D.lgs. 231/2001 e potenzialmente verificabili nel contesto operativo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.

La "Parte Generale" del Modello organizzativo definisce principi e regole di carattere generale rilevanti ai fini delle tematiche disciplinate dal D.lgs. 231 e coerenti con le caratteristiche operative, gestionali e organizzative di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A..

In particolare, dopo aver delineato le principali problematiche attinenti al regime di responsabilità amministrativa delle società disciplinate all'interno del D.lgs. 231, si approfondiscono le caratteristiche assunte dal Modello organizzativo all'interno della realtà aziendale di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. in funzione dei processi e delle attività sensibili in ottica di rischioreato.

Un altro aspetto essenziale ai fini di un'efficace implementazione del Modello organizzativo, riportato all'interno della "Parte Generale", è costituito dall'identificazione del ruolo, dei compiti e delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza per il costante aggiornamento e per la verifica del Modello organizzativo, nonché dalla costruzione di un adeguato sistema disciplinare.

4.3 SCOPI E FUNZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'adozione e l'efficace implementazione del Modello organizzativo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. risponde innanzitutto alla funzione normativa dettata dal D.lgs. 231/2001, ovvero di operare quale esimente dalla responsabilità amministrativa delle società.

Al contempo, una corretta attuazione del Modello organizzativo in esame consente all'impresa di individuare le aree e i processi maggiormente critici ai fini delle fattispecie di reato previste nel D.lgs. 231, allo scopo di prevenire i rischi associati al verificarsi di tali reati, migliorando, conseguentemente, il sistema di controllo interno, nonché gli strumenti di governo societario.

L'efficace implementazione del Modello organizzativo qui delineato comporta la predisposizione di un insieme strutturato di principi, procedure, protocolli e attività di controllo volti alla prevenzione dal verificarsi delle fattispecie di reato potenzialmente realizzabili nel contesto operativo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A., nonché all'individuazione degli autori di tali reati.

Tale Modello organizzativo permette quindi di diffondere all'interno dell'organizzazione aziendale la consapevolezza circa i rischi associati alle attività svolte quotidianamente da ciascun dipendente.

Un'adeguata adozione e implementazione del Modello organizzativo in esame permette quindi, da un lato, di prevenire e/o impedire la commissione dei reati disciplinati dal D.lgs. 231 preservando la società dalle conseguenze di tali condotte illecite, dall'altro lato, di diffondere una cultura aziendale basata sulla trasparenza e sul coinvolgimento di tutti i soggetti aziendali nell'assicurare condizioni di correttezza nella conduzione delle attività dell'impresa.

4.4 SPECIFICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO NEL CONTESTO DI C.E.M.

La costruzione del Modello organizzativo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. ha previsto l'identificazione delle aree (processi, attività e funzioni) sensibili e dei soggetti (interni ed esterni) interessati dalle potenziali fattispecie di reato verificabili all'interno del contesto operativo della stessa società, alla luce delle procedure e del sistema di controllo attualmente esistente. Lo scopo è stato quello di delineare un quadro completo dei profili di rischio e delle relative potenziali modalità attuative dei reati allo scopo di ridurre la probabilità e l'impatto dei rischi reato identificati nello specifico contesto aziendale di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.. Conformemente a quanto previsto dalle Linee Guida dell'ANCE, i seguenti elementi sono stati considerati costitutivi in via generale del Modello organizzativo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.:

- Codice di Condotta di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.;

- il sistema di procure e deleghe di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.;
- l'organigramma gerarchico-funzionale aziendale;
- le procedure aziendali relative agli acquisti di beni e servizi, compreso le consulenze;
- le procedure aziendali relative alla selezione, gestione e formazione del personale;
- le procedure aziendali relative alla gestione dei rapporti con la P.A. compreso l'ottenimento e l'utilizzo di contributi e finanziamenti pubblici;
- le procedure aziendali relative alla gestione amministrativa ed alla gestione delle risorse finanziarie.

Coerentemente a quanto stabilito dal D.lgs. 231, i principi cardine ai quali si ispira il Modello organizzativo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. sono i seguenti:

- creazione di un Organismo di Vigilanza interno alla società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello organizzativo in esame;
- predisposizione di apposite procedure decisionali e operative ai fini della riduzione dei rischi derivanti dal verificarsi delle fattispecie di reato individuate;
- definizione di un sistema di poteri e deleghe coerenti con le responsabilità assegnate;
- rispetto dei principi di separazione delle funzioni e rintracciabilità/verificabilità delle operazioni compiute;
- costante attività di verifica del funzionamento del Modello organizzativo e dei sistemi di controllo esistenti;
- introduzione di un efficace sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo;
- definizione di un coerente e bi-univoco flusso di comunicazione tra l'OdV e la struttura organizzativa di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A.;

4.5 IL PROCESSO DI ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO IN C.E.M.

La predisposizione di un idoneo Modello organizzativo è stata seguita dalla sua adozione mediante formale approvazione da parte dell'Amministratore Unico di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A., conformemente a quanto stabilito dall'art 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001.

L'adozione del Modello organizzativo è avvenuta con delibera dell'Amministratore Unico del 26/02/2021.

All'Organismo di Vigilanza spettano precisi compiti e poteri inerenti la cura, lo sviluppo e il costante aggiornamento del Modello organizzativo, mentre l'Amministratore Unico delibera in merito all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello organizzativo sulla base delle modifiche e/o integrazioni proposte dallo stesso Organismo di Vigilanza.

5. I PROCESSI SENSIBILI DI C.E.M. COSTRUZIONI EDILI E MARITTIME S.P.A.

L'analisi dei rischi condotta durante la predisposizione del Modello organizzativo di C.E.M. Costruzioni s.r.l. ha permesso di individuare le aree (processi, attività, funzioni) maggiormente sensibili alle fattispecie di reato definite all'interno del D.lgs. 231/2001.

Tali attività, che per il loro contenuto intrinseco e/o per la mancanza di apposite e strutturate procedure di controllo, possono essere considerate critiche ai fini dell'applicazione del Modello organizzativo in esame, sono esposte in modo analitico all'interno delle Parti Speciali relative alle diverse fattispecie di reato potenzialmente verificabili all'interno di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A..

In questa sede vengono quindi delineati i rischi reato considerati presenti nello specifico contesto operativo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A., rinviando alle Parti Speciali per una trattazione più esaustiva in merito ai contenuti e ai potenziali rischi derivanti dal verificarsi delle fattispecie di reato individuate.

Dall'analisi dei rischi condotta nell'ambito dell'attività aziendale di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. ai fini del D.lgs 231 è emerso che i processi sensibili della società riguardano, allo stato, i seguenti reati, elencati in un ordine che vuole anche rappresentarne un'importanza decrescente:

- reati relativi alla sicurezza sul lavoro;
- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati informatici.
- reati ambientali;

Gli altri reati ad oggi previsti dal D.lgs 231 non appaiono concretamente configurabili all'interno di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A..

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: REQUISITI, NOMINA, REVOCA

L'organismo di vigilanza (nel seguito OdV), conformemente a quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231, rappresenta quell'organismo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato, nonché di curarne l'aggiornamento. Si tratta di un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La nomina di tale organismo e il corretto adempimento dei propri compiti rappresentano, insieme alla predisposizione e implementazione del Modello organizzativo, i requisiti indispensabili ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa della società in caso di realizzazione delle fattispecie di reato disciplinate dal D.lgs. 231.

Coerentemente con quanto stabilito all'interno delle Linee Guida emanate dall'ANCE, possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza soggetti che presentino i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza dell'Amministratore Unico.

L'incarico di membro dell'OdV ha una durata pari a un anno, ed è rinnovabile alla scadenza.

La revoca è ammessa:

- nei casi in cui la legge prevede la risoluzione del rapporto di lavoro dipendente, a iniziativa del datore di lavoro;
- nei casi di inadempimento dei compiti e degli obblighi conseguenti all'incarico affidato;
- nei casi in cui il rapporto di dipendenza/collaborazione con la società cessa per iniziativa del dipendente/collaboratore;
- nei casi in cui vengono meno i requisiti necessari per essere nominati membri dell'OdV.

6.2 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ODV

In modo conforme a quanto disposto dall'art. 6, comma 1 del D.lgs. 231, e a quanto previsto all'interno delle Linee Guida predisposte da Confindustria, all'OdV di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento.

In particolare, all'OdV di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. sono affidate le seguenti funzioni:

- verifica dell'effettività del Modello organizzativo, ovvero svolgimento dell'attività di vigilanza affinché i comportamenti posti in essere dai soggetti interni o esterni alla società siano conformi a quanto predisposto all'interno dello stesso Modello organizzativo;
- vigilanza in merito all'efficacia e adeguatezza del Modello organizzativo, ovvero verifica che il Modello organizzativo predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto e considerati come potenzialmente verificabili all'interno del contesto operativo della società;
- verifica dell'opportunità di aggiornamento del Modello organizzativo, allo scopo di adeguarlo ai mutamenti legislativi e alle modifiche organizzative, gestionali e operative della società.

Dal punto di vista operativo, all'OdV di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. sono affidati i seguenti compiti:

Aggiornamenti:

- proporre agli organi societari competenti l'introduzione di procedure di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello organizzativo;
- interpretare la normativa e la giurisprudenza allo scopo di verificare continuamente l'adeguatezza del Modello organizzativo all'evoluzione delle prescrizioni normative segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello organizzativo, segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento.

Verifiche e controlli:

- verificare periodicamente la mappa delle aree e dei soggetti a rischio reato allo scopo di adeguarla ai mutamenti organizzativi e/o gestionali;
- controllare il rispetto delle procedure aziendali appositamente predisposte a presidio dei Processi sensibili individuati;
- raccogliere informazioni rilevanti in merito al rispetto del Modello organizzativo;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di migliorare il monitoraggio delle attività aziendali in relazione alle procedure stabilite nel Modello organizzativo;
- svolgere eventuali inchieste e ispezioni interne qualora se ne ravvisi l'esigenza.

Formazione:

- promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione sul Modello organizzativo, coordinandosi con il responsabile delle Risorse Umane;
- predisporre e diffondere a tutto il personale, mediante la rete intranet, gli aggiornamenti del Modello organizzativo e delle procedure che si rendono necessarie;
- monitorare le iniziative realizzate per la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello organizzativo.

Violazioni e Sanzioni:

- segnalare le violazioni al Modello organizzativo e al D.lgs. 231 al Responsabile della funzione aziendale competente e all'Amministratore Unico
- coordinarsi con gli organi sociali allo scopo di valutare la necessità di adottare eventuali sanzioni disciplinari;
- indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni accertate.

Ai fini del miglior espletamento dei compiti affidati, l'OdV dispone di tutti i poteri necessari per assicurare un'efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo.

In particolare, l'OdV di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. ha facoltà di:

- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni considerate necessarie ai fini dell'espletamento dei compiti a esso affidati;
- accedere liberamente presso tutte le funzioni della società allo scopo di ottenere ogni informazione o documento ritenuto necessario;

- richiedere, ove se ne ravvisi la necessità, colloqui con i dipendenti aziendali che possono offrire utili informazioni in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o a eventuali disfunzioni o violazioni del Modello organizzativo
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutti i dipendenti aziendali, nonché dei consulenti esterni;
- disporre delle risorse finanziarie stanziata dall'Amministratore Unico su richiesta dello stesso Odv, ai fini di un corretto svolgimento dei suoi compiti.

6.3 FLUSSI INFORMATIVI DA ODV VERSO ORGANI SOCIETARI

L'OdV deve riferire i risultati emersi durante l'espletamento delle sue funzioni e lo svolgimento dei suoi compiti specifici.

In particolare, l'OdV di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. comunica periodicamente, per iscritto, l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati, all'Amministratore Unico:

L'attività di reporting nei confronti degli organi societari ha per oggetto:

- gli esiti dell'attività di vigilanza e di controllo di conformità al Modello organizzativo;
- le problematiche e le criticità emerse durante l'espletamento delle proprie funzioni;
- le azioni correttive da apportare al Modello organizzativo allo scopo di migliorarne l'effettività e l'efficacia;
- le eventuali necessità di aggiornamento del Modello organizzativo;
- le carenze organizzative o procedurali che possono esporre la società al rischio di commissione dei reati disciplinati dal D.lgs. 231;
- la valutazione delle iniziative poste in essere per la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello organizzativo;
- l'opportunità di adottare eventuali provvedimenti disciplinari;
- qualsiasi informazioni considerata utile o rilevante.

L'Amministratore Unico può in qualsiasi momento richiedere specifiche o chiarimenti all'OdV.

Allo stesso modo, l'OdV ha la facoltà di chiedere la convocazione dei suddetti organi societari qualora lo ritenga opportuno e per motivi ritenuti urgenti.

Gli incontri con gli organi societari durante i quali l'OdV riferisce l'esito dei suoi compiti devono essere verbalizzati e la copia di tali verbali deve essere custodita sia dall'OdV che dagli organi societari coinvolti.

Ai fini dell'espletamento dei suoi compiti, l'OdV deve coordinarsi con le funzioni aziendali responsabili dei Processi sensibili individuati in C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. allo scopo di condividere informazioni e individuare eventuali carenze e/o non conformità al Modello organizzativo.

In particolare, l'OdV dovrà relazionarsi con:

- l'Ufficio Legale, per l'interpretazione dei profili evolutivi della normativa rilevante,
- allo scopo di modificare e/o integrare i Processi sensibili individuati, nonché per
- individuare le più consone azioni da porre in essere nei casi di violazioni al Modello organizzativo e/o alle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001;
- la funzione Risorse Umane, allo scopo di stabilire le necessità formative in merito ai contenuti e agli aggiornamenti del Modello organizzativo, nonché per valutare l'efficacia di tali iniziative;
- la funzione Amministrazione e Finanza, allo scopo di valutare le modalità di gestione delle risorse finanziarie relative a tutte le attività che possono essere rilevanti ai fini della commissione dei reati;
- il Servizio Prevenzione e Protezione, per valutare le attività antinfortunistiche e di tutela della salute e della sicurezza poste in essere, individuando eventuali lacune e/o necessità di azioni correttive.

6.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Conformemente a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lettera d) del D.lgs. 231, il Modello organizzativo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. prevede obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Tali obblighi di informazione rappresentano un ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo e di accertamento delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i dipendenti aziendali, nonché dai soggetti esterni tenuti all'osservanza del Modello organizzativo, che vengano in possesso di qualsiasi informazione o notizia relativa a:

- la commissione, o il fondato pericolo della commissione, dei reati prescritti dal D.lgs. 231;
- comportamenti non conformi a quelli prescritti all'interno del Modello organizzativo;
- eventuali carenze organizzative o procedurali che possono innalzare i profili di rischio-reato legati allo svolgimento delle attività aziendali;
- l'esito delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali allo scopo di dare attuazione a quanto prescritto nel Modello organizzativo e/o nelle procedure attivate.

L'OdV si impegna affinché i segnalanti in buona fede siano garantiti dal pericolo di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, a seguito della loro comunicazione, assicurando la riservatezza circa la loro identità.

Al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengono a conoscenza di effettive o potenziali violazioni al Modello organizzativo, C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. ha attivato specifici canali di comunicazione.

In particolare, le segnalazioni possono essere inviate, anche in forma anonima, al seguente

indirizzo e-mail: odv@cemspa.it

o al seguente indirizzo postale: C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. Via San Ciro Vico Equense NA, Italia all'attenzione dell'OdV .

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra riportate, in modo conforme con quanto stabilito all'interno delle Linee Guida ANCE, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i rapporti di audit relativi a C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. predisposti dalla funzione Compliance;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.lgs. 231;

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D.lgs. 231, qualora tali indagini coinvolgano C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. e i suoi dipendenti;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, se legati alla commissione di reati o alla violazione del Modello organizzativo.

L'OdV ha il potere di individuare altre informazioni che dovranno essergli trasmesse in aggiunta a quelle appena indicate.

6.5 IL DATA BASE DELL'ODV

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel Modello organizzativo è conservato dall'OdV in un apposito data base informatico e/o cartaceo per un periodo di 10 anni.

7. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura aziendale, dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello organizzativo e delle procedure a esso connesse.

Il Modello organizzativo è comunicato formalmente:

- ai dirigenti mediante la consegna di copia cartacea integrale;
- a tutti i dipendenti aziendali tramite specifica comunicazione in busta paga, tramite l'inserimento del Modello organizzativo all'interno della rete intranet aziendale con pubblicazione sul sito <http://www.cemspa.it> e tramite l'affissione di copia cartacea integrale in bacheche accessibili a tutti.

È compito dell'OdV richiedere conferma al Responsabile risorse umane della comunicazione data nella prima busta paga utile in merito all'avvenuta adozione del Modello organizzativo.

C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza circa i principi e i contenuti del Modello organizzativo anche tra tutti i soggetti che, pur non essendo dipendenti della società, operano per conto della stessa svolgendo, nel suo interesse, prestazioni di beni e/o di servizi, in qualità di collaboratori esterni, partner, rappresentanti, agenti, concessionari di vendita,

fornitori o altri soggetti con rapporti contrattuali di varia natura che implicano lo svolgimento di attività in favore o per conto della stessa società.

Tali soggetti saranno informati sul contenuto del Modello organizzativo fin dall'inizio del rapporto con la società e l'impegno al rispetto dei principi e delle procedure ivi previste dovrà essere previsto da apposita clausola contenuta all'interno del contratto che regola il rapporto con il soggetto in questione.

È specifico compito dell'OdV, di concerto con il responsabile delle Risorse Umane, predisporre un appropriato programma delle diverse tipologie di attività formative (per le quali è previsto l'obbligo di partecipazione) che si rendono necessarie per diffondere un'adeguata conoscenza e comprensione circa i contenuti del Modello organizzativo e delle procedure a esso connesse.

In particolare, devono essere predisposti programmi di formazione con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei dipendenti aziendali nei Processi sensibili individuati all'interno di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A..

Le iniziative di formazione devono, inoltre, essere differenziate in relazione al ruolo e alla responsabilità dei soggetti interessati, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato livello di approfondimento per i soggetti posti in una posizione apicale.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 PRINCIPI GENERALI

Per una corretta ed efficace attuazione del Modello organizzativo e per una proficua azione di controllo dell'OdV, gli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231 prevedono la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni in esso contenute.

Lo scopo del suddetto sistema sanzionatorio è di garantire l'effettività del Modello organizzativo di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A..

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello organizzativo e nel Codice di Condotta ad esso allegato e prescinde, dunque, dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali avviati dall'autorità

giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231.

In considerazione dell'autonomia delle regole di condotta indicate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice di Condotta, la valutazione dei comportamenti in contrasto con dette regole potrà, dunque, non coincidere con la determinazione del giudice in sede penale.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni, sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

8.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà tenere conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali, salvo quanto meglio precisato per i dipendenti dal vigente Regolamento Disciplinare (documento redatto dalla società ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori: c.d. codice disciplinare):

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Il Modello organizzativo il cui mancato rispetto si intende sanzionare, viene comunicato a tutti i dipendenti secondo le modalità già indicate.

Il Regolamento Disciplinare aziendale risulta affisso permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti.

Agli altri soggetti destinatari il Modello organizzativo il cui mancato rispetto si intende sanzionare viene comunicato secondo le modalità già indicate.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti alla luce delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni della società.

In particolare, le sanzioni nei confronti dei dipendenti verranno irrogate dall'Amministratore Unico di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. con propria formale decisione nel rispetto delle deleghe in essere.

Ogni violazione del Modello organizzativo e/o del Codice di Condotta dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del presente Sistema sanzionatorio.

8.3 AMBITO SOGGETTIVO ED OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Sono soggetti al presente Sistema sanzionatorio tutti i dipendenti, gli amministratori, i sindaci, i collaboratori, consulenti e fornitori nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con la società e, per tale ragione, siano obbligati all'osservanza del Modello organizzativo e del presente Codice di Condotta.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello organizzativo: sia nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato contemplata nel D. Lgs. 231, sia nel caso in cui il comportamento, pur non integrando reato, sia diretto in modo univoco alla sua commissione;
- comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello organizzativo e nel Codice di Condotta;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle procedure;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'OdV.

8.4 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

La violazione delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice di Condotta potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro, sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili saranno quelle individuate nel Regolamento Disciplinare e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo 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 D.Lgs. 231 - a seguito della condotta censurata e comunque nei limiti imposti dal CCNL.

Ciò premesso, si indicano qui di seguito le sanzioni per la violazione delle regole indicate dal Modello Organizzativo e dal Codice di Condotta:

- Ammonizione verbale o scritta: si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati nel Regolamento Disciplinare, al lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello organizzativo (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti, nel compimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- Multa: si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati nel Regolamento Disciplinare, al lavoratore che sia recidivo nelle violazioni che potrebbero dar luogo alla ammonizione verbale.
- Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 3 giorni: si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati nel Regolamento Disciplinare, al lavoratore che - nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando, nel compimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello – arrechi danno alla società o esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo.
- Licenziamento con preavviso: si applica al lavoratore che - nel violare le procedure interne previste dal Modello o nello svolgimento di attività nelle aree a rischio - adotti un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001.
- Licenziamento senza preavviso - si applica al lavoratore che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello organizzativo o del Codice di Condotta, tale da determinare la concreta applicazione a carico di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. di misure previste dal D.Lgs 231; dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le previsioni previste in materia dal CCNL e relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni ai sensi della legge 300/1970.

8.5 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice di Condotta da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari nel rispetto del CCNL ad essi applicato.

La ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello organizzativo e del Codice di Condotta da parte del dirigente, ovvero il comportamento non conforme alle prescrizioni contenute in detti elaborati che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs 231/01, potrà giustificare anche il suo licenziamento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, 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 D.Lgs. 231 - a seguito della condotta censurata.

Per i dirigenti della società, costituirà violazione del Modello organizzativo anche il mancato rispetto dell'obbligo di direzione e vigilanza sui sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello organizzativo.

8.6 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni, lavoratori autonomi e/o fornitori di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. valgono le seguenti disposizioni.

Ogni comportamento posto in essere da tali soggetti che risulti in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello organizzativo e dal Codice di Condotta, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale (rispettando le specifiche clausole inserite nei contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

A tale scopo, la società avrà cura di inserire in ogni contratto o convenzione una clausola relativa all'obbligo di conoscenza del Modello organizzativo e del Codice di Condotta di C.E.M. Costruzioni Edili e Marittime S.p.A. e delle conseguenze in caso di loro inosservanza.