

CEA ESTINTORI S.P.A.

***Modello di organizzazione,
gestione e controllo ex
D. Lgs. n. 231/2001***

PARTE GENERALE

Approvato dal C.d.A. in data 09/01/2013

INDICE

STORIA E DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	pag. 4
PREMESSA	pag. 7
PARTE GENERALE	pag. 9
OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	pag. 22
APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEL MODELLO	pag. 23
MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	pag. 24
ATTUAZIONE DEL MODELLO	pag. 25
I PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO A CUI È ISPIRATO IL MODELLO DI CEA ESTINTORI	pag. 25
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 26
REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 30
RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	pag. 32
RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 32
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE COMPRESI I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE	pag. 33
SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER – OUTSOURCER	pag. 34
SISTEMA DISCIPLINARE	pag. 35

ALLEGATI

- **ALLEGATO 1 - Codice Etico**
- **ALLEGATO 2 - Parte Speciale**
- **ALLEGATO 3 - Regolamento Operativo O.D.V.**
- **ALLEGATO 4 - Linee Guida Confapi**
- **ALLEGATO 5 - Elenco Reati Ascrivibili alla Società**
- **ALLEGATO 6 - Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**
- **ALLEGATO 7 - Verbali degli incontri tenuti dal gruppo di lavoro per la redazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo.**
- **ALLEGATO 8 - Organigramma societario**

STORIA E DESCRIZIONE DELLA SOCIETA'

<i>Ragione sociale:</i>	Cea Estintori S.p.A.
<i>Capitale sociale:</i>	€ 1.508.000,00 I.V.
<i>Sede legale:</i>	Castenaso (BO) - Via Tosarelli 105
<i>Numero R.E.A.:</i>	301094
<i>C.F. Partita I.V.A.:</i>	03574360370

Fondata nel 1967 dalla Famiglia Amadesi, CEA ESTINTORI è una Società per azioni con sede legale in Castenaso (BO), Via Tosarelli n. 105 e con un capitale sociale di € 1.508.000,00 interamente sottoscritto e versato dai soci.

Oltre alla sede legale, la Società si compone di tre unità locali site in Modena, Via Ulisse Aldrovandi n. 76/2 - Monza, Via Ercolano n. 24 - Trento, Via Maccani n. 122/124, nonché di uno stabilimento produttivo in Mordano (BO), Via Selice n. 2.

L'attività svolta dalla Società è la seguente:

- progettazione, costruzione, produzione, commercializzazione, installazione, riparazione, manutenzione, ricarica e concessione in uso di estintori;
- commercializzazione, installazione, riparazione, manutenzione di apparecchiature antincendio e antinfortunistica;

- progettazione, fornitura ed installazione di impianti di spegnimento incendi;
- consulenza in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, qualità e ambiente;
- allestimento di autoveicoli ad uso speciale, la progettazione, l'installazione e la realizzazione sugli stessi impianti antincendio.

Il Volume d'affari realizzato da CEA ESTINTORI S.p.A. emergente dai bilanci di esercizio è di circa € 10.000.000,00, sia nel 2010 che nel 2011.

La Società impiega, al 28/11/2012, personale dipendente pari a:

- 51 unità nella sede di Castenaso (BO), così suddivise:

- 1 Dirigente
- 4 Quadri
- 20 Impiegati
- 03 Apprendisti Impiegati
- 12 Operai (compreso i lavoratori a chiamata)
- 01 Apprendisti Operai
- 02 Co.Co.Co

- 6 unità presso lo stabilimento di Mordano (BO), così suddivise:

- 01 Quadro
- 05 Operai

- 18 unità nella sede di Trento, così suddivise:

- 01 Quadro
- 07 Impiegati
- 10 Operai
- 01 Co.Co.Co

- 10 unità nella sede di Monza così suddivise:

- 6 impiegati
 - 4 operai
- 10 unità nella sede di Modena così suddivise:
- 6 impiegati
 - 4 operai

CEA ESTINTORI S.p.A. ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale, così composta: Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale che svolge anche il controllo contabile.

Per maggiori dettagli si veda l'organigramma societario - Allegato n. 8.

CEA ESTINTORI S.p.a. è particolarmente attenta ad alcuni valori, quali l'ottimizzazione produttiva e la salute di chi opera in sede, in stabilimento, nelle unità, come testimoniano le numerose certificazioni ottenute:

- Certificazione UNI EN ISO 9001
- Certificazione UNI EN ISO 14001
- Certificazione OHSAS 18001
-

La Società si è, altresì, conformata alle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali enunciate nel D. Lgs. n. 196/2003 (Codice della Privacy), tramite il Documento programmatico sulla sicurezza per il trattamento dei dati personali.

PREMESSA

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300”, allo scopo di istituire formalmente un’efficace ed agile struttura composta da regole, procedure e norme comportamentali che disciplinano l’organizzazione e la gestione di CEA ESTINTORI S.p.A.

Tale insieme di regole, di procedure e di norme comportamentali ed etiche costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.

Il Modello è stato elaborato sulla scorta delle norme di legge (artt. 6 e 7 del Decreto), tenendo presente le linee guida fissate da Confapi (si veda l’allegato n. 4) e non trascurando le indicazioni provenienti dalla dottrina, nonché dalla prassi giurisprudenziale.

I principi e le disposizioni del presente documento trovano applicazione nei confronti degli amministratori, dei soci, dei dipendenti ed infine di chiunque operi per conto della Società in virtù di un rapporto di natura contrattuale, di qualsivoglia tipologia, eventualmente anche temporaneo, nei limiti del proprio compito e delle responsabilità ad esso connesse.

L’adeguamento del sistema organizzativo e gestionale alle esigenze delineate dal Decreto Legislativo n. 231/2001 è stato coordinato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, con l’assistenza di professionisti esterni, esperti nei diversi settori interessati dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'attività del gruppo di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nella identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dei suoi organi amministrativi, dei dipendenti ed, in generale, ad opera delle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto;
- nell'individuazione delle procedure comportamentali e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standards* di comportamento e di controllo per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione dei soggetti incaricati di vigilare sulla concreta applicazione del presente modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure OdV) con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nella predisposizione del Codice Etico;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

PARTE GENERALE

Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto per la prima volta nel nostro paese una forma di responsabilità definita amministrativa, ma ritenuta da molti penale, dei soggetti collettivi per la commissione di certi reati (espressamente previsti nella parte speciale del Decreto), posti in essere da soggetti apicali o dipendenti/collaboratori **a vantaggio o nell'interesse dell'ente stesso.**

I soggetti collettivi destinatari della normativa sono:

- le persone giuridiche (enti ed associazioni forniti di personalità giuridica), ivi comprese le fondazioni, le Società di capitali (piccole, medie o grandi che esse siano) e quelle cooperative;
- gli enti (Società di persone, imprese individuali ed associazioni) anche sprovvisti di personalità giuridica;
- gli enti pubblici che agiscono *iure privatorum*.

Per soggetti apicali il legislatore intende (art. 5 del relativo Decreto):

le 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 quelle persone che esercitano, **anche di fatto**, la gestione e il controllo dell'ente. A titolo esemplificativo: i legali rappresentanti, gli amministratori, i direttori generali, i direttori di stabilimento, ecc.

Per dipendenti/collaboratori il legislatore intende (art. 5 del relativo Decreto):

tutti coloro che sono sottoposti alla direzione o al controllo dei soggetti collocati in posizione apicale.

Si evidenzia che la previsione di due distinti tipi di rapporti funzionali (posizione apicale e posizione subordinata) è determinante per l'individuazione del criterio di imputazione soggettiva della responsabilità diretta ed autonoma dell'ente.

Se il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, si ha una responsabilità tendenzialmente assoluta (dolosa) dell'ente, con un'inversione dell'onere probatorio (perciò a carico dell'ente stesso); viceversa, in caso di reato perpetrato da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, si ha una responsabilità della Società per colpa, senza inversione dell'onere della prova, a carico quindi della pubblica accusa.

La responsabilità dell'ente sussiste solamente per quei reati (consumati o anche **solamente tentati**) espressamente previsti dagli artt. 24, 25 e ss. del Decreto.

Essi attualmente sono:

Tra i delitti del codice penale attinenti a rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Art. 316 *bis* c.p. - Malversazione a danno dello Stato
- Art. 316 *ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317 c.p. - Concussione
- Art. 318 c.p. - Corruzione per un atto d'ufficio

- Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (aggravato ai sensi dell'art. 319 *bis*)
- Art. 319 *ter* c.p. - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 321 c.p. - Pene per il corruttore
- Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione
- Art. 322 *bis* c.p. - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri

Tra i delitti del codice penale posti a tutela del patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (art. 24 del Decreto)

- Art. 640, co. II, n. 1 c.p. - Truffa, se a danno dello Stato o di un altro ente pubblico
- Art. 640 *bis* c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640 *ter* c.p. - Frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.

Tra i delitti del codice penale posti a tutela della fede pubblica (art.25 *bis* del Decreto, inserito dall'art. 6 della Legge 23 Novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro")

- Art. 453 c.p. - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
- Art. 454 c.p. - Alterazione di monete

- Art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
- Art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
- Art. 459 c.p. - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
- Art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
- Art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
- Art. 464 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati.

Tra i delitti, codicistici e non, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto, inserito dall'art. 3 della Legge 7/2003)

- Art. 270 *bis* c.p. - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico
- Art. 270 *ter* c.p. - Assistenza agli associati
- Art. 270 *quater* c.p. - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
- Art. 280 c.p. - Attentato per finalità terroristiche o di eversione dell'ordine democratico.

L'art. 2 della Convenzione di New York del 9 Dicembre 1999, richiamato dall'art. 25 *quater*, elenca una serie di reati volti a punire, genericamente, condotte volte a fornire, direttamente o indirettamente, ma comunque

volontariamente, fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo.

Tra i delitti in materia societaria previsti dal codice civile (Art. 25 *ter* del Decreto, inserito dall'art. 3 del Decreto Legislativo 11 Aprile 2002, n. 61)

- Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali
- Art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori
- Art. 2625 II° co. c.c. - Impedito controllo
- Art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2629 *bis* c.c. - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (introdotto dalla Legge n. 262/2005)
- Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale
- Art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
- Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea
- Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio
- Art. 2638 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Tra i delitti *extra codicem* (t.u.f., D.Lgs. n. 58/1998) afferenti il mercato finanziario (art. 25 *sexies*, introdotto dall'art. 9 della Legge Comunitaria 2004)

- Art. 184 tuf - Abuso di informazioni privilegiate
- Art. 185 tuf - Manipolazione del mercato

La persona giuridica può altresì rispondere di due illeciti amministrativi (che riproducono le medesime fattispecie penalistiche sopra annoverate) introdotti nel t.u.f. dalla legge Comunitaria 2004

- Art. 187 *bis* - Abuso di informazioni privilegiate
- Art. 187 *ter* - Manipolazione del mercato

Tra i delitti del codice penale posti a presidio della vita e dell'incolumità individuale (art. 25 *quater* 1, introdotto dall'art. 8 della Legge 9 Gennaio 2006, n. 7)

- Art. 583 *bis* c.p. - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Tra i delitti del codice penale posti a presidio della personalità individuale (art. 25 *quinquies*, introdotto dall'art. 5 della Legge 228/2003)

- Art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
- Art. 600 *bis* c.p. - Prostituzione minorile
- Art. 600 *ter* c.p. - Pornografia minorile
- Art. 600 *quater* c.p. - Detenzione di materiale pornografico
- Art. 600 *quater* 1 c.p. - Pornografia virtuale

- Art. 600 *quinquies* c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
- Art. 601 c.p. - Tratta di persone
- Art. 602 c.p. - Acquisto e alienazione di schiavi

L'art. 3 della legge 146/2006 definisce Reato Transnazionale “il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità dell'ente, l'art. 10 della legge n. 146/2006 annovera le fattispecie di seguito indicate:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.)
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del Testo Unico di cui al DPR n. 43/1973);

- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al DPR n. 309/1990);
- traffico di migranti (art. 12 commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 286/1998);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Tra i delitti del codice penale posti a tutela della vita e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori (art. 25 *septies* del Decreto, introdotto dall'art. 9 della Legge 13 agosto 2007, n. 123)

- art. 589 c.p. - Omicidio colposo
- art. 590 III° c.p. - Lesioni personali colpose gravi o gravissime

Tra i reati codicistici posti a tutela del patrimonio e del sistema economico-finanziario (art. 25 *octies* del Decreto, introdotto dall'art. 63 del Decreto legislativo 231/2007):

- art. 648 c.p. - Ricettazione
- art. 648 *bis* c.p. - Riciclaggio
- art. 648 *ter* c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

L'art. 7 della legge 18 marzo 2008 n. 48 – recante ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica – prevede l'ampliamento dei reati presupposto con l'inserimento dell'art. 24

bis del Decreto che estende la responsabilità amministrativa degli enti a diversi delitti informatici:

- art. 491 *bis* c.p. - Falsità in un documento informatico
- art. 615 *ter* c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- art. 615 *quater* c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
- art. 615 *quinquies* c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
- art. 617 *quater* c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- art. 617 *quinquies* c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- art. 635 *bis* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- art. 635 *ter* c.p. - Danneggiamento di informazioni dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- art. 635 *quater* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- art. 635 *quinquies* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- art. 640 *quinquies* c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.

L'art. 2 comma 29 della legge n. 94 del 2009 prevede l'inserimento dell'art. 24 *ter* del Decreto che estende la responsabilità dell'ente collettivo ai seguenti delitti:

- art. 416 c.p. - associazione a delinquere
- art. 416 bis c.p. - associazioni di tipo mafioso anche straniere
- art. 416 ter c.p. - scambio elettorale politico-mafioso
- art. 630 c.p. (sequestro di persona a scopo di estorsione)
- art. 74 D.P.R. n. 309/1990 (associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope)

tutti quei delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo mafioso e della relativa condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva ovvero commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni criminali.

L'art. 15, comma 7, lett. a) della legge n. 99/2009 ha aggiunto all'art. 25 *bis* del Decreto la lett. f-bis) che amplia la responsabilità dell'ente ai seguenti delitti:

- art. 473 c.p. (Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni)
- art. 474 c.p. (Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi).

L'art. 15 , comma 7, lett. b) della legge 2009, n. 99 ha aggiunto all'art. 25 *bis* del Decreto il numero 1) che amplia la responsabilità dell'ente a diversi reati (alcuni di nuovo conio) contro l'industria e il commercio previsti e disciplinati nel capo II, titolo VIII, libro II del codice penale:

- art. 513 c.p. (Turbata libertà dell'industria o del commercio)

- art. 515 c.p. (Frode nell'esercizio del commercio)
- art. 516 c.p. (vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine)
- art. 517 c.p. (vendita di prodotti industriali con segni mendaci)
- art. 517 ter c.p. (vendita di prodotti industriali con segni mendaci)
- art. 517 quater (contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari)
- art. 513 bis c.p. (illecita concorrenza con minaccia o violenza)
- art. 514 c.p. (frodi contro le industrie nazionali).

L'art. 15 lett. c) della legge n. 99/2009 ha inserito l'art. 25 *nonies* del Decreto che amplia la responsabilità dell'ente ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore ovvero

- gli illeciti previsti dagli artt. 171, comma 1, lett. a-*bis*, e comma 3, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della legge n. 633/1941.

L'art. 4, comma 1, legge n. 116/2009 ha inserito un altro art. 25 *nonies* nella parte speciale del Decreto che estende la responsabilità dell'ente al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto e punito dall'art. 377 bis c.p.

Il testo integrale delle norme incriminatrici menzionate è contenuto nell'allegato n. 5.

Le sanzioni che possono essere irrogate dal giudice al termine del processo penale (all'interno del quale viene accertata la responsabilità dell'ente in relazione al reato commesso) sono:

- pecuniarie: esse, per espresso dettato legislativo, vengono commisurate alla gravità del reato commesso, al grado di corresponsabilità dell'ente, all'attività da esso svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Vengono, infine, fissate sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente "allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione";
- interdittive: esse, per menzionarne alcune, vanno dall'interdizione dall'esercizio dell'attività, alla sospensione o alla revoca delle autorizzazioni, licenze, o concessioni, al divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, all'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, compresa l'eventuale revoca di quelli già concessi.

Sono inoltre previste la confisca del prezzo o del profitto (quando ciò non sia possibile la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al prodotto del reato) e la pubblicazione della sentenza.

L'ente può essere ritenuto responsabile del reato commesso dai soggetti sopra menzionati, a condizione che:

- I fatti di reato siano stati posti in essere nel suo interesse o a suo vantaggio. La differenza tra le due ipotesi, descritte alternativamente, sta nel fatto che la prima concerne la finalizzazione soggettiva della condotta, ed è valutabile dal giudice penale in una prospettiva *ex ante* ovvero antecedente o concomitante la commissione dell'illecito, mentre la seconda assume connotati più marcatamente oggettivi – potendo l'ente trarre un vantaggio anche nell'ipotesi in cui la persona

fisica non abbia agito nel suo interesse – e richiede una verifica giudiziale da compiersi a fatto compiuto (*ex post*).

- L'ente non abbia preventivamente adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire reati del tipo di quello in concreto verificatosi (mentre il punto precedente descrive il criterio oggettivo di collegamento tra il fatto-reato e la persona giuridica, quest'ultimo descrive il criterio di collegamento soggettivo dell'ente con l'illecito criminale realizzatosi).

Avuto riguardo al quadro normativo di riferimento – artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 231/2001 – il Modello risulta composto da:

- procedure interne e *standards* di controllo con riferimento esclusivamente alle attività giudicate a rischio di reato;
- codice etico;
- sistema disciplinare;
- organismo di vigilanza;
- sistema di *reporting* da e verso l'organismo di vigilanza;
- comunicazione e formazione.

Il Modello se adottato ed efficacemente attuato prima della commissione dell'illecito – presupposto - esclude la responsabilità dell'ente (secondo il linguaggio penalistico il Modello, in questa circostanza, è una causa di esclusione della colpevolezza dell'organismo collettivo) **per il reato commesso dalla persona fisica funzionalmente ad esso legata.**

Se il Modello viene adottato dopo la commissione dell'illecito, nel caso di irrogazione di sanzioni pecuniarie, determina una notevole riduzione

delle medesime. D'altro canto, nell'ipotesi di irrogazione di sanzioni interdittive, le sanzioni in questione non si applicano qualora vengano adottati comportamenti "virtuosi" quali il risarcimento del danno e/o la messa a disposizione del profitto, l'allontanamento dell'autore dell'illecito.

Infine, nel caso di adozioni di misure cautelari interdittive durante la fase delle indagini preliminari, l'adozione del Modello comporta la sospensione delle medesime (sempre in presenza dei suddetti comportamenti "virtuosi").

Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La Società, adottando un Modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato alle prescrizioni del Decreto, evidenzia che opera in condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'adozione del Modello rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati da vicino alla realtà societaria di CEA ESTINTORI S.p.A. (fornitori, clienti, consulenti ecc.), affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire i rischi di reato esistenti.

In particolare la Società attraverso l'adozione del Modello si propone quanto segue:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto di CEA ESTINTORI S.p.A. e soprattutto coloro che operano nelle aree di attività risultate a rischio di reato, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono

sempre e comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;

- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati (elencati nella parte speciale del decreto), o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno da essi prodotto;
- favorire un significativo salto di qualità in termini di trasparenza della *governance* societaria e dell'immagine di CEA ESTINTORI S.p.A.

Si evidenzia che, fatti salvi gli obiettivi e le finalità sopra enunciati, la Società ha ben presente che la valutazione del Modello riguarda la sua idoneità a minimizzare e non a escludere *tout court* la realizzazione di uno dei reati elencati nella parte speciale del Decreto da parte dei singoli soggetti.

Ciò è confermato dal fatto che il Decreto Legislativo in parola richiede espressamente che il Modello debba essere idoneo non tanto a prevenire il reato concretamente verificatosi, bensì la tipologia di reato a cui appartiene quello che effettivamente è stato posto in essere.

Approvazione e recepimento del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lett. a, del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un atto di emanazione dell'organo dirigente ovvero, nel caso di CEA ESTINTORI, del CdA.

Il Modello integra e non sostituisce gli strumenti organizzativi e di controllo, nonché le procedure comportamentali di futura emanazione o quelli già operanti.

A tal riguardo, infatti, si precisa che il Modello costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire esclusivamente la commissione dei reati previsti nel Decreto.

Tuttavia, i principi di comportamento contenuti nel presente modello possono essere considerati come un ampliamento o un'estensione dei codici comportamentali già presenti o di futura emanazione.

Modifiche ed integrazioni del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di CEA ESTINTORI S.p.A. su impulso dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le eventuali e successive modifiche ed integrazioni del Modello, del Codice Etico e del sistema disciplinare.

Ciò, allo scopo di consentire la continua rispondenza del modello di organizzazione, gestione e controllo alle prescrizioni del Decreto n. 231/2001 ed agli eventuali mutamenti intervenuti inerenti la struttura organizzativa e gestionale della società.

Le attività di modifica ed integrazione del Modello devono essere compiute nel più ampio rispetto delle singole funzioni aziendali, alle quali, pertanto, resta l'ultima parola sulla gestione delle specifiche procedure operative e degli *standards* di comportamento.

Attuazione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello è di competenza dell'Organismo di Vigilanza (per i necessari approfondimenti su tale figura, si rinvia alla parte del Modello dedicata a tale organismo).

I principi generali di controllo a cui è ispirato il Modello di

CEA ESTINTORI S.P.A.

Ogni operazione, transazione, azione deve essere tracciabile, verificabile, documentata, coerente e congrua.

Naturalmente, la salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico deve essere compiuta nel rispetto delle misure di sicurezza enunciate nel D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

Nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

A nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati.

I poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.

I poteri autorizzativi e di firma devono risultare coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

I controlli effettuati devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 comma I, lett. b) del Decreto, deve essere costituito l'Organismo di Vigilanza. Tale organo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Deve vigilare sul funzionamento, l'efficacia, e l'osservanza del Modello, nonché curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Il legislatore non fornisce indicazioni esaurienti in merito alla struttura e alla composizione di tale organismo.

Le decisioni su questi profili, quindi, secondo un'opinione condivisa, sono rimesse al libero e responsabile apprezzamento dell'ente.

CEA ESTINTORI S.p.A. in considerazione delle sue caratteristiche, opta per un Organismo di Vigilanza collegiale ritenendo tale scelta la più adeguata allo scopo a cui il suddetto organismo è preposto.

Il CdA, nomina per questo incarico due componenti esterni alla Società, con comprovate competenze nei settori e negli ambiti interessati dalla normativa di cui al d. lgs. 231/2001, e un componente interno.

All'Organismo di Vigilanza è attribuito dall'organo amministrativo, sin dall'atto di nomina, autonomia finanziaria mediante assegnazione di un *budget di spesa* che verrà, se e quando necessario, integrato e/o rifinanziato.

L'OdV dura in carica tre anni. L'OdV è rieleggibile fino ad un massimo di tre volte consecutive.

La retribuzione dell'OdV viene determinata dal CdA all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

La cessazione dall'incarico per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui è stato formato il nuovo OdV.

Per i soggetti che formano l'OdV valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del collegio sindacale.

I componenti dell'OdV possono essere revocati dal CdA solo per giusta causa. La revoca deve essere deliberata, previa audizione degli interessati.

In caso di cessazione, di revoca, di morte, di rinuncia o di decadenza dei componenti dell'OdV, l'organo amministrativo è obbligato a provvedere tempestivamente alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'OdV non devono essere stati sottoposti a procedimenti penale né condannati con sentenza (anche non passata in giudicato) per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza svolgerà le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete procedure adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica che il Modello venga rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le procedure definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella società;
- formulazione di proposte di aggiornamento e modifica del Modello agli organi competenti, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, nel caso in cui mutate condizioni aziendali e/o normative ne comportino, a suo giudizio, necessità di aggiornamento e/o implementazione.

In particolare, l'O.d.V., come sopra individuato:

- cura l'aggiornamento del Modello, ad opera del CdA, in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- collabora con le varie funzioni aziendali interessate, alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (regole di comportamento, istruzioni operative, eventuali manuali di controllo) volta alla prevenzione dei rischi di reato mappati;
- vigila sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- provvede a diffondere, con le modalità che ritiene più opportune, la conoscenza e la comprensione del Modello all'interno dell'azienda, prestando maggiore attenzione alle aree ritenute più esposte ai rischi di reato mappati (essenzialmente le aree/funzioni che si occupano della gestione delle risorse economiche, della contabilità, quelle che intrattengono rapporti con le pubbliche amministrazioni, la gestione della sicurezza e della salute sul lavoro);
- compie periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi monitorati perché sensibili;
- dispone verifiche straordinarie laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata, o si abbia soltanto il sospetto che si sia verificata, la commissione di atti illeciti oggetto delle attività di prevenzione;

- effettua il monitoraggio dell'andamento delle attività a rischio, coordinandosi con le funzioni aziendali, anche tramite apposite riunioni;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- redige periodicamente relazioni sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello, anche sulla base di quanto è emerso dalle attività di verifica e controllo, trasmettendole al CdA, al collegio sindacale e, se ritenuto opportuno, all'assemblea dei soci;
- verifica periodicamente la praticabilità e l'attuazione delle eventuali soluzioni correttive alle procedure specifiche contenute nel Modello;
- valuta e propone l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge la sua attività, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno quadrimestrale.

L'OdV, laddove lo ritenga necessario per lo svolgimento dei suoi compiti, deve poter interloquire con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con i soggetti apicali in genere della Società.

Il rapporto tra la società e i componenti dell'OdV sarà regolato da apposito contratto, redatto per iscritto.

I componenti l'OdV devono essere adeguatamente remunerati, onde impedire lo svilimento della loro carica e dei loro compiti.

Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

L'OdV stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve necessariamente essere sottoposta alla sua attenzione.

All'OdV debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio. In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello (comprensivo naturalmente delle disposizioni del Codice Etico) ciascuno deve rivolgersi al proprio superiore/responsabile il quale riferisce immediatamente all'OdV.

Qualora la notizia di possibile commissione di reati o violazioni del Modello coinvolga il CdA della Società viene informato direttamente e solamente l'OdV.

All'OdV di CEA ESTINTORI S.p.A., infine, deve essere comunicato, a cura dell'Ufficio Amministrativo, il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

I flussi informativi debbono pervenire all'OdV, mediante le modalità da esso concretamente definite.

Le segnalazioni, eventualmente anche in forma anonima, aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione/i del Modello devono essere il più possibile circostanziate. Possono essere inviate per iscritto o attraverso l'utilizzo di una casella di posta elettronica appositamente dedicata.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e decide le azioni da intraprendere, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Qualora l'autore dell'illecito dovesse essere il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'OdV effettua una sommaria istruttoria, l'esito della quale viene trasmesso al presidente del Collegio Sindacale che, effettuati gli approfondimenti necessari, assumerà i provvedimenti più opportuni, avendo cura di informare l'OdV.

L'OdV invia periodicamente – ogni sei mesi – un breve *report* sull'attività da esso svolta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Ogni anno, inoltre, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un *report* scritto sul grado di attuazione del Modello.

Raccolta e conservazione delle informazioni

L'OdV predispone un apposito *data base*, informatico o cartaceo, in cui viene custodito ogni *report*, informazione, segnalazione ai sensi del presente documento, per un periodo di 10 anni. E' fatta salva l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente all'OdV.

Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

In caso di commissione di illeciti da parte della Società a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del modello, la dottrina si è interrogata sulla possibilità che l'OdV possa essere giudicato responsabile penalmente sulla base della disposizione contenuta all'art. 40, comma II, c.p. e, dunque, del principio secondo cui “non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”.

Vi è piena convergenza che, ad eccezione dei – pregnanti - obblighi giuridici, penalmente rilevanti, previsti in capo a tale organo dalla normativa antiriciclaggio, non sia possibile ricostruire in capo all'Organismo di Vigilanza un dovere di protezione o garanzia del bene giuridico tale da costituire premessa applicativa dell'art. 40, comma II, c.p.

Ciò in quanto le posizioni di garanzia si fondano, secondo una ricostruzione preferibile, oltre che largamente accreditata, su espliciti poteri-doveri impeditivi e non sulla base di un generale dovere di sorveglianza, come è quello configurato per l'OdV della Società.

Formazione ed informazione di tutto il personale
compresi i soggetti in posizione apicale

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello e del contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo.

La formazione e l'informativa è gestita dai competenti (in base alle deleghe che possiedono) consiglieri di amministrazione coadiuvati dall'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

Tale sforzo formativo ed informativo è esteso anche a tutti quei soggetti che, pur non appartenendo alla compagine aziendale, operano comunque nell'interesse e/o a vantaggio della società.

Tuttavia, ai soggetti terzi è rivolta solamente l'attività di comunicazione e di formazione avente ad oggetto il Codice Etico.

L'adozione del presente documento è comunicata a tutti i soggetti che lavorano per ed in nome di CEA ESTINTORI S.p.A. al momento dell'adozione dello stesso.

Tutti i dipendenti e gli apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente il Modello, comprensivo del Codice Etico e del testo del Decreto Legislativo n.

231/2001, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Nei contratti stipulati con i terzi vengono inserite clausole contrattuali standard, che impegnano gli stessi a non adottare comportamenti non in linea con i principi di condotta ed i valori etici cui si ispira la Società.

L'attività di formazione continuativa e di aggiornamento è organizzata a cura dell'OdV, facendo ricorso ad incontri periodici obbligatori, modulati nei contenuti e nella frequenza, in funzione della qualifica dei destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta.

Se ritenuto necessario dall'OdV, interverranno agli incontri professionisti esterni aventi specifiche competenze sul tema dei reati ascrivibili alla Società, dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di *compliance* e dei controlli ad essi correlati.

Sarà cura dell'OdV istituire una specifica sezione della costituenda intranet aziendale, dedicata al tema e aggiornata periodicamente, al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Modello e del Codice Etico.

Selezione di collaboratori esterni e partner – outsourcer

Su proposta dell'O.d.V., con decisione del CdA (*rectius* dei suoi organi competenti), potranno essere istituiti nell'ambito della Società appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili nonché di *partners* con cui la Società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività più esposte al rischio di reato.

Sistema Disciplinare

Il seguente sistema disciplinare è applicabile in caso di violazioni delle procedure comportamentali indicate nel Modello, nonché dei principi e delle disposizioni stabiliti nel codice etico.

Tale sistema disciplinare serve a rendere più cogente il Modello e di conseguenza a costituire un deterrente per la commissione degli illeciti penali per i quali scatta il meccanismo della responsabilità dell'ente, ex Decreto Legislativo n. 231/2001.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione delle relative sanzioni non sono condizionati dall'instaurazione di un giudizio penale e dal suo esito.

Chi di competenza, infatti, possiede la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni che ritiene più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in virtù della loro autonomia, coincidere con le valutazioni e i convincimenti del giudice penale.

Amministratori (non dirigenti) e sindaci

In caso di violazione accertata del Modello (e quindi anche del codice etico) da parte di amministratori e/o sindaci, tale circostanza va denunciata senza indugio all'OdV da chi la rileva.

Se la denuncia non è manifestamente infondata, l'OdV ne informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale (a patto che non siano i soggetti coinvolti nella violazione, nel qual caso la denuncia verrà fatta all'amministratore e al sindaco non coinvolti più anziani di età), i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2392 e 2407 del codice civile nonché quelle di cui agli artt. 2383 terzo comma e 2400 secondo comma del codice civile.

Personale dipendente non dirigente

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento della propria attività le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite da datore di lavoro (nel caso di specie dal CdA).

In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione e la recidiva dell'incolpato, nel rispetto delle previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali di riferimento ovvero quello dei metalmeccanici, per le Unità di Castenaso, Modena, Monza, e lo stabilimento di Mordano, e quello del commercio, per l'Unità di Trento, conformemente alle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 Maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali norme speciali applicabili.

Per i fatti integranti ipotesi di reato il C.d.A. può sospendere cautelativamente il dipendente, su proposta dell'amministratore delegato, per il tempo strettamente necessario ad acquisire elementi di prova.

Per la durata di tale sospensione il dipendente conserva il diritto alla retribuzione.

Resta in ogni caso impregiudicato il diritto della Società di agire per il risarcimento del danno anche indipendentemente o in concorrenza con l'esercizio dell'azione disciplinare.

I comportamenti passibili di sanzione disciplinare sono, a titolo esemplificativo:

1. La violazione delle procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio, non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte ecc.) o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del codice etico.

2. La violazione reiterata delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento *più volte* non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e a quelle del codice etico, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.
3. La violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e a quelle del codice etico che comportino il coinvolgimento di CEA ESTINTORI in un procedimento penale.
4. L'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del codice etico, diretto alla commissione di un reato tra quelli direttamente ascrivibili alla Società ai sensi del Decreto n. 231 del 2001.

Non può essere adottato alcun provvedimento – ad eccezione del rimprovero verbale - nei confronti della dipendente e del dipendente, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve sempre essere motivata e comunicata per iscritto.

Il tipo ed il *quantum* delle sanzioni disciplinari sopra menzionate sono stabiliti sulla base:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;

- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni svolte dal dipendente;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano nelle competenze del CdA.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto, nel corso dei quali la dipendente o il dipendente potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di cinque giorni, ove la Società non abbia ritenuto valide le giustificazioni del dipendente, o in assenza di giustificazioni, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i dieci giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di due anni.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

Collaboratori, consulenti, fornitori e altri soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con CEA ESTINTORI

Qualsiasi inosservanza delle regole comportamentali indicate nel Modello, nonché qualsiasi violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel codice etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori ed altri soggetti terzi, può determinare, conformemente a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di tali comportamenti illeciti, ivi inclusi quelli derivati dall'applicazione da parte del giudice penale delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

La competenza a valutare l'idoneità di questo genere di cautele è dell'OdV. Quest'ultimo, inoltre, cura l'eventuale aggiornamento delle precauzioni anzi descritte.