

MORE
THAN
TECH
NOLO
OGY

CAME Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo_Parte Generale



INDICE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

6	DEFINIZIONI
8	PARTE GENERALE - PREMESSA
9	SEZIONE I
9	I. 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE
9	I. 1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE
10	I. 1.2. REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE
11	I. 1.3. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO
14	I. 1.4. AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA
16	I. 2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CAME S.P.A.
16	I. 2.1. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ E MOTIVAZIONI SOTTESE ALL'ADOZIONE DEL MODELLO
16	I. 2.2. MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ
17	I. 2.3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO
18	I. 2.4. FINALITÀ DEL MODELLO
19	I. 2.5. DESTINATARI
19	I. 2.6. ELEMENTI FONDAMENTALI E STRUTTURA DEL MODELLO
21	I. 2.7. CODICE ETICO
21	I. 2.8. SISTEMA OAS - MANUALE DI SISTEMA
22	I. 2.9. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO
22	I. 2.10. PERCORSO METODOLOGICO: INDIVIDUAZIONE DELLE MACRO CATEGORIE DI REATO RILEVANTI
23	I. 2.11. PERCORSO METODOLOGICO: PRESIDI DI CONTROLLO AI FINI DEL D. LGS. 231/01
24	I. 2.12. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO
24	I. 3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO
25	SEZIONE II
25	II. 1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA
25	II. 1.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
26	II. 1.2. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA
27	II. 1.3. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E/O INCOMPATIBILITÀ
28	II. 1.4. COMPITI E FUNZIONI DELL'ODV
29	II. 1.5. REPORTING DELL'ODV VERSO GLI ORGANI SOCIALI
30	II. 1.6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
31	II. 1.7. SISTEMA DI SEGNALAZIONE - WHISTLEBLOWING

INDICE

32	SEZIONE III
32	III. 1. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO
32	III. 1.1. PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE DEL MODELLO
32	III. 1.2. FORMAZIONE
33	III. 1.3. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI
33	SEZIONE IV
33	IV. 1. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE
33	IV. 1.1. PROFILI GENERALI
34	IV. 1.2. SANZIONI PER I DIPENDENTI(NON DIRIGENTI)
35	IV. 1.3. SANZIONI PER I DIRIGENTI
36	IV. 1.4. SANZIONI PER I COLLABORATORI ESTERNI
36	IV. 1.5. SANZIONI PER I MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE
37	SEZIONE V
37	V. 1. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di CAME S.p.A.
in data 12/05/2023. Ultimo aggiornamento 12/04/2024.

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

- **“Agenti”**: i soggetti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui CAME S.p.A. ha instaurato un rapporto di agenzia per l'attività di vendita dei prodotti della Società;
- **“Attività Sensibili”**: le attività svolte da CAME S.p.A. nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati;
- **“Autorità Amministrative Indipendenti”**: soggetti o enti pubblici, istituiti con legge, che esercitano in prevalenza funzioni amministrative in ambiti considerati sensibili o di alto contenuto tecnico (concorrenza, privacy, comunicazioni ecc.), tali da esigere una peculiare posizione di autonomia e di indipendenza nei confronti del Governo, allo scopo di garantire una maggiore imparzialità (cd. neutralità) rispetto agli interessi coinvolti;
- **“CAME S.p.A.”** o la **“Società”**: CAME S.p.A. con sede in Via Martiri della Libertà, 15, 31030, Dosson di Casier (TV), Italy;
- **“C.C.N.L.”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da CAME S.p.A.;
- **“CdA”** o **“Consiglio di Amministrazione”**: il Consiglio di Amministrazione di CAME S.p.A.;
- **“C.F.O.”**: si intende il *Chief Financial Officer* come tempo per tempo individuato nell'organigramma della Società;
- **“Collaboratori Esterni”**: gli Agenti, i Consulenti e i Fornitori complessivamente considerati;
- **“Collegio Sindacale”**: indica il Collegio Sindacale della Società;
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di CAME S.p.A. sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di consulenza di qualsiasi natura;
- **“Destinatari”**: tutti i soggetti, destinatari dei contenuti del presente Modello, indicati al paragrafo SEZ I, 2.5;
- **“Dipendenti”**: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società o coloro che svolgono attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa, inclusi coloro che hanno in corso con la Società un rapporto di stage;
- **“Dirigenti”**: i soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, amministrazione e direzione della Società nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa;
- **“D. Lgs. 231/2001”** o **“Decreto 231”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni;
- **“Ente/Enti”**: gli enti forniti di personalità giuridica e le società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica;
- **“Ente Pubblico”**: persone giuridiche attraverso cui la P.A. esplica l'attività amministrativa;
- **“Esponenti Aziendali”**: gli amministratori, i componenti del Collegio Sindacale della Società;
- **“Fornitori”**: fornitori di beni e servizi della Società;
- **“Gruppo CAME”** o il **“Gruppo”**: gruppo di società facente riferimento a CAME S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.;

- **“Incaricati di pubblico servizio”**: agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio;¹
- **“Linee Guida”**: le 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 successive modifiche e integrazioni;
- **“Modello”** o il **“Modello 231”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001;
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di CAME S.p.A.;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **“Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO”** (anche solo il **“Presidente”**): si intende l’amministratore che ricopre le funzioni di presidente del Consiglio di Amministrazione e di *Chief Executive Officer*, nominato dal Consiglio di Amministrazione di CAME S.p.A.;
- **“Pubblico Ufficiale”**: colui che esercita una funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria con o senza rapporto di impiego con lo Stato, temporaneamente o permanentemente;
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti Incaricati di pubblico servizio;²
- **“Reati”** o **“Reati presupposto”**: le fattispecie di reato a cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti, anche a seguito di sue successive modifiche e integrazioni;

¹ Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

² Si intende l’insieme degli enti pubblici che svolgono l’attività amministrativa (v. 41-43 Cost.), ossia quella attività rivolta al concreto perseguimento di interessi pubblici, comprendendo anche gli enti pubblici c.d. economici, deputati all’esercizio di un’attività economica ed operanti, pertanto, in regime di diritto privato anche sotto il profilo processuale.

PARTE GENERALE

PREMESSA

CAME S.p.A. (di seguito la “**Società**”), è una Società italiana costituita ai sensi delle leggi vigenti in Italia.

CAME S.p.A. è particolarmente attenta a garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nel rispetto della Legge e tutela dell’ambiente, della sicurezza del lavoro e della tutela dei propri Dipendenti ed è, quindi, consapevole dell’importanza di dotarsi di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (di seguito il “**Modello**”) idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, Dirigenti, Dipendenti.

Il presente documento, infatti, disciplina il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da CAME S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (nel seguito, per brevità, anche, il “**Decreto**”).

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reato previste dal Decreto (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio della Società, possano far sorgere a carico dello stesso una responsabilità amministrativa dipendente da reato in base alle disposizioni del Decreto).

Il Modello è destinato ai componenti degli Organi Sociali, ai Dipendenti della Società – per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla medesima da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i Dirigenti – nonché, in genere, a quanti si trovino a svolgere – in nome o per conto dello stesso ed anche in conseguenza di un rapporto di collaborazione, di un contratto collaborazione, agenzia, fornitura e/o qualsivoglia forma di collaborazione diretta e/o indiretta – una o più delle identificate attività a rischio.

La Società assoggetta – anche per il tramite dell’Organismo di Vigilanza - il presente Modello ad un costante monitoraggio al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l’organizzazione o l’attività della Società, nonché la stessa normativa rilevante.

SEZIONE I

I. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

I. 1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (nel seguito, gli “Enti”).

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio del 2001, introduce nell’ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità a carico degli Enti per una serie di reati commessi nell’interesse e/o a vantaggio degli stessi³:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “soggetti in posizione apicale”);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “soggetti sottoposti”).

Tale responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa”, possiede caratteristiche tipiche della responsabilità penale, in quanto: viene accertata nell’ambito e con le garanzie del processo penale; si cumula a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; il provvedimento sanzionatorio è sempre un atto giurisdizionale; è autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.

Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l’Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l’autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall’amnistia.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione degli illeciti penali espressamente contemplati nel Decreto, gli Enti nel cui interesse il reato è stato commesso o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio.

La responsabilità dell’Ente è invece espressamente esclusa ove l’autore della violazione abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, e ove non sia possibile, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

Per i casi più gravi, sono comminate misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione di finanziamenti, contributi o sussidi, o revoca di quelli già concessi e il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché nei confronti dell’Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

³ Trattasi, infatti, secondo la giurisprudenza prevalente, di due concetti alternativi e distinti tra loro, esprimenti l’uno (l’interesse) il fine dell’azione criminosa posta in essere dal soggetto agente, e, l’altro (il vantaggio), gli effetti concretamente percepiti dalla persona giuridica quale conseguenza della condotta criminosa. In particolare, nell’interpretazione della giurisprudenza di legittimità, l’interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dell’Ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell’illecito, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice “ex ante”, ponendosi nel momento in cui si svolge l’azione delittuosa. Il secondo requisito è stato identificato in un vantaggio oggettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, ed ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata “ex post” sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell’illecito.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'Ente, il legislatore impone, inoltre, l'accertamento della colpevolezza dell'Ente.

Quest'ultimo requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come carenza o mancata adozione dei presidi di controllo necessari a prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

I. 1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III, Capo I del Decreto.

Nella sua stesura originaria, la menzionata Sezione prevedeva i soli reati contro la Pubblica Amministrazione.

Per effetto di provvedimenti normativi successivi, il catalogo dei "reati presupposto" è stato ampliato, sino a ricomprendere:

- 1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente Pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (articolo 24 del Decreto);
- 2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (articolo 24-bis del Decreto);
- 3. Delitti di criminalità organizzata** (articolo 24-ter del Decreto);
- 4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (articolo 25 del Decreto);
- 5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (articolo 25-bis del Decreto);
- 6. Delitti contro l'industria e il commercio** (articolo 25-bis.1 del Decreto);
- 7. Reati societari** (articolo 25-ter del Decreto);
- 8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (articolo 25-quater del Decreto);
- 9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (articolo 25-quater.1 del Decreto);
- 10. Delitti contro la personalità individuale** (articolo 25-quinqies del Decreto);
- 11. Abusi di mercato** (articolo 25-sexies del Decreto);
- 12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** (articolo 25-septies del Decreto);
- 13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio** (articolo 25-octies del Decreto);
- 14. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti** (articolo 25-octies.1 del Decreto);
- 15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (articolo 25-novies del Decreto);
- 16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (articolo 25-decies del Decreto);

- 17. Reati ambientali** (articolo 25-*undecies* del Decreto);
- 18. Impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare e tratta di persone** (articolo 25-*duodecies* del Decreto);
- 19. Razzismo e xenofobia** (articolo 25-*terdecies* del Decreto);
- 20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- 21. Reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*"⁴;
- 22. Reati tributari** (articolo 25-*quinquiesdecies* del Decreto), introdotti con l'approvazione definitiva del Senato della Repubblica del ddl n. 1638 di conversione in legge con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili;
- 23. Contrabbando** (Art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- 24. Delitti contro il patrimonio culturale** (articolo 25-*septiesdecies* del Decreto);
- 25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-*duodevicies* del Decreto);
- 26. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** introdotti con la Legge 14 gennaio 2013, n. 9 "*Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini*".

Per un'analisi dettagliata e completa delle diverse fattispecie di reato e relative sanzioni, si rinvia al D.Lgs. 231/01.

I. 1.3. Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. 231/01 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;

⁴ Con "reato transnazionale" si intende il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato (L. 146 del 16.03.2006).

- del grado di responsabilità dell'Ente;

- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. 231/01)⁵.

L'articolo 12, D.Lgs. 231/01, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none">→ L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <p>ovvero</p> <ul style="list-style-type: none">→ il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none">→ L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p>ovvero</p> <ul style="list-style-type: none">→ è stato attuato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. <p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p>
da 1/2 a 2/3	<ul style="list-style-type: none">→ L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p>e</p> <ul style="list-style-type: none">→ è stato attuato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

⁵ Come affermato al punto 5.1. della Relazione Ministeriale al Decreto, "Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

(b) Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. 231/01, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;* ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”⁶.*

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità (art. 16 del Decreto).

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. 231/01).

⁴ Con “reato transnazionale” si intende il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato (L. 146 del 16.03.2006).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dall'esercizio dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

- (c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- (d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta dal giudice, ai sensi dell'articolo 36 del codice penale, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente (ai sensi dell'articolo 18, D.Lgs. 231/01).

Sono previste anche sanzioni per i delitti tentati. Nello specifico, nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

I. 1.4. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “**un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi**”.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, il Modello deve, dunque, rispondere alle seguenti esigenze:

- (a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- (b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- (c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- (e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che:

- (I) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (II) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (III) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

(IV) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta a priori.

Merita osservare come la mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non costituisca tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo altresì necessario che il Modello sia efficace ed effettivo.

La caratteristica dell'effettività del Modello è legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

- (a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- (b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Secondo quanto rilevato, l'esonero dalla responsabilità consegue, ai sensi del menzionato art. 6 del Decreto, all'adozione ed efficace attuazione del Modello prima della commissione del reato; tuttavia, ai sensi del successivo art. 17, l'adozione ed attuazione – successivamente alla commissione del reato e prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – di “modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” e nei quali siano state colmate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, consente all'Ente, al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal menzionato articolo, di non subire l'applicazione delle sanzioni interdittive, ferma restando tuttavia l'applicazione di quelle pecuniarie.

Appare evidente come, mentre il Modello adottato “ex ante” debba necessariamente porsi in una prospettiva prognostica e dunque di prevenzione generale delle possibili condotte di reato, l'adozione di un siffatto Modello “ex post” non possa che prendere le mosse dalla constatazione dell'attuale inefficienza del Modello esistente e dall'individuazione dei rimedi a tal fine necessari, basata su un'analisi critica della storia dell'Ente e dei segnali di rischio dalla stessa evidenziati.

SEZIONE I

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CAME S.P.A.

I. 2.1. Descrizione della Società e motivazioni sottese all'adozione del Modello

CAME S.p.A. è una Società per azioni di diritto italiano costituita ai sensi dell'art. 2325 e seguenti del Codice civile ed operante nel settore delle soluzioni integrate pensate per l'automazione, il controllo e la sicurezza di ambienti residenziali, pubblici e urbani, che generano spazi intelligenti per il benessere delle persone.

CAME S.p.A. dispone due stabilimenti produttivi collocati nel territorio nazionale, e rappresenta un partner di sviluppo e un fornitore leader a livello internazionale per automazioni per ingressi, sistemi di videocitofonia, termoregolazione, sistemi di home automation e antintrusione e porte sezionali per ambienti residenziali e industriali. Offre anche soluzioni per i grandi progetti e per l'urbanistica, sistemi per la gestione di parcheggi automatici, per il controllo degli accessi e la sicurezza degli ambienti collettivi.

A tutela della propria posizione e immagine, CAME S.p.A. è particolarmente attenta nell'assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri Dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, Dirigenti, Dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società stessa.

Al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, la Società ha avviato un progetto di analisi della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e valutazione degli impatti derivanti dall'applicazione della stessa sulla realtà aziendale, volto all'adozione di un Modello di Organizzazione e di Gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Tale iniziativa, unitamente alla redazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione da parte della Società di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i Dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti al medesimo cointeressati (consumatori, Fornitori, licenziatari, concessionari, distributori, Agenti, procacciatori e collaboratori a diverso titolo), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

I. 2.2. Modello di Governance della Società

La struttura di corporate governance di CAME S.p.A. è articolata secondo il modello tradizionale che – fermi i compiti dell'Assemblea – attribuisce la gestione strategica al Consiglio di Amministrazione, fulcro del sistema organizzativo, e le funzioni di controllo al Collegio Sindacale.

La Società ha definito quindi il proprio modello di governance societaria prevedendo i seguenti organi:

- **Assemblea degli azionisti:** l'organo che esprime con le sue deliberazioni la volontà degli azionisti;
- **Consiglio di Amministrazione:** è l'organo di responsabilità in materia di indirizzi strategici e organizzativi, al quale è affidata la gestione aziendale e la definizione delle politiche aziendali, nonché degli obiettivi sociali, al fine del perseguimento dell'oggetto sociale;
- **Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO:** è il soggetto che, attraverso le deleghe di poteri attribuitegli, provvede all'amministrazione e alla gestione dell'attività ai sensi delle disposizioni di legge e di Statuto;

- **Collegio Sindacale:** svolge funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge, dello Statuto e dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale vigila inoltre sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno, provvedendo a segnalare eventuali anomalie.

La governance della Società è caratterizzata da un sistema di controlli interni che si avvale di specifici organi deputati alla gestione e monitoraggio dei principali rischi, nonché del rispetto delle leggi con il fine di verificare la corretta gestione dell'impresa, in allineamento con gli obiettivi prefissati:

- **Società di Revisione:** che ha il compito di verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili;
- **Organismo di Vigilanza:** provvede (come meglio specificato alla Sezione II del presente Modello) alla verifica della corretta osservazione ed efficace attuazione del Modello 231.

I. 2.3. Sistema di controllo interno

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente, al fine di verificare l'idoneità dello stesso a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Più in generale, l'effettivo sistema di controllo interno di CAME S.p.A. garantisce, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare gli interessi economici di tutti gli stakeholders. Tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi dell'ente, senza anteporre altri interessi a quelli della Società stessa;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione societaria;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure interne.

Il sistema di controllo interno coinvolge ogni settore dell'attività svolta da CAME S.p.A. attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Alla base del sistema di controllo interno di CAME S.p.A. vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione ed azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno può gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei ruoli e dei compiti);
- il sistema di controllo interno documenta l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità, in ordine al corretto funzionamento del sistema di controllo interno, è rimessa a ciascuna funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

La tipologia di struttura dei controlli implementata da CAME S.p.A. prevede:

1. controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
2. attività di monitoraggio, svolte dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti, sulla base dei controlli di natura gerarchica;

3. attività di rilevazione, valutazione e monitoraggio del sistema di controllo interno sui processi e sui sistemi amministrativo-contabili che hanno rilevanza ai fini del bilancio.

I. 2.4. Finalità del Modello

Il Modello predisposto da CAME S.p.A. si fonda su un sistema strutturato ed organico di protocolli e di attività di controllo delle aree e dei processi di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati.

CAME S.p.A., attraverso l'adozione del Modello, ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- (a) definire un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire anche tramite un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali;
- (b) definire protocolli formalizzati, tesi a disciplinare in dettaglio le modalità operative nelle aree "sensibili";
- (c) determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- (d) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CAME S.p.A., in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi e valori etici di integrità, correttezza, trasparenza e responsabilità ai quali la stessa si attiene nell'esercizio delle attività aziendali;
- (e) consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- (f) introdurre un sistema di deleghe di funzioni aziendali, che assicuri una chiara e trasparente gestione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- (g) determinare una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando un adeguato livello di segregazione delle funzioni ed assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- (h) individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nell'ambito delle attività a rischio;
- (i) attribuire all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- (j) predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- (k) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- (l) ribadire che CAME S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

I. 2.5. Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- Dipendenti della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
- Collaboratori Esterni, che, pur non appartenendo alla Società, operano per conto o nell'interesse della stessa.

(di seguito i “**Destinatari**”).

Tali Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello e del Codice Etico, in adempimento ai doveri di correttezza e diligenza che derivano dal rapporto giuridico in essere con la Società.

I. 2.6. Elementi fondamentali e struttura del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati da CAME S.p.A. nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- mappatura delle Attività Sensibili, i cui risultati sono stati recepiti all'interno della Parte Speciale del documento;
- identificazione dei principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, che vengono richiamati nel Codice Etico adottato da CAME S.p.A., e declinati, più in dettaglio, nel presente Modello;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi aziendali ritenuti a maggior rischio di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di reato da prevenire;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello, che viene sistematicamente erogata anche ai neoassunti.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 descritto nel presente documento è costituito da una Parte Generale, da una Parte Speciale e dagli allegati che si considerano parte integrante del Modello stesso.

Parte Generale è composta da:

- **Sezione I** a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento e riportante in dettaglio l'articolazione del Modello da parte della Società individuandone i contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio, definizione dei protocolli;
- **Sezione II** che tratta in dettaglio il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza ed i flussi informativi;
- **Sezione III** che si occupa delle attività di formazione e di informazione previste;

- **Sezione IV** dedicata alle Linee Guida del sistema disciplinare;
- **Sezione V** riguardante l'aggiornamento del Modello.

Parte Speciale comprende:

- **Sezione I Aree a Rischio-Reato:** rispetto alle quali è stato ritenuto astrattamente sussistente e rilevante il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01:
 - (a) Corporate Affairs
 - (b) Human Resources
 - (c) Dipartimento Legal
 - (d) Operation
 - (e) Qualità
 - (f) Research & Development
 - (g) HSE
 - (h) Information Technology
 - (i) Logistica
 - (j) Marketing
 - (k) Sales
 - (l) Amministrazione e Finanza
 - (m) Compliance doganale
- **Sezione II Catalogo dei Reati Applicabili a CAME S.p.A.**
- **Sezione III Principi generali di comportamento:** che devono essere osservati dai Destinatari del Modello al fine di prevenire i rischi di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e che sono stati ritenuti potenzialmente rilevanti per la Società a seguito dell'attività di self risk assessment;
- **Sezione IV Presidi specifici di controllo:** che vengono applicati per ciascuna Area Rischio-Reato, in relazione alle quali vengono individuate:
 - Attività Sensibili
 - Funzioni coinvolte
 - Macro-categorie di reato potenzialmente applicabili.

Tra le componenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rileva anche il sistema organizzativo della Società e che è caratterizzato da una chiara e precisa definizione delle competenze e dei compiti di ciascuna funzione aziendale, nonché della loro struttura gerarchica. Ai fini della rappresentazione del proprio sistema organizzativo e in funzione inoltre dell'identificazione delle aree sensibili a rischio reato, la Società si è dotata dei seguenti documenti:

- organigramma;
- documenti descrittivi dei ruoli e delle responsabilità.

I. 2.7. Codice Etico

CAME S.p.A., operando secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti, ha adottato un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", che riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi Sociali, dei propri Dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini perseguiti dalla Società stessa.

Tale Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di principi etico-comportamentali, adottati spontaneamente dalla Società, che lo stesso riconosce, accetta e condivide, diretti a diffondere, a tutti i livelli societari, una solida integrità etica ed una forte sensibilità alle leggi ed alle regole comportamentali.

Il Codice Etico disciplina i rapporti tra la Società e suoi principali stakeholder (Dipendenti, collaboratori, clienti, Fornitori, azionisti, partner commerciali etc.) e definisce le regole di comportamento ispirati a principi di correttezza, legalità, responsabilità sociale, trasparenza, collaborazione e lealtà nella gestione degli affari, nella tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza, nella lotta alla corruzione, nella tutela alla concorrenza, nella tutela delle risorse aziendali.

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono responsabili dell'osservanza delle regole in esso sancite, la violazione delle quali potrebbe comportare l'applicazione del sistema sanzionatorio di seguito previsto.

I. 2.8. Sistema QAS - Manuale di Sistema

CAME S.p.A. ha come obiettivo principale il mantenimento della sua leadership a livello nazionale ed internazionale nel settore industriale.

A tal fine, la Società ha deciso di rafforzare il processo di sviluppo, essenziale per gestire le problematiche afferenti alla qualità, ambiente e sicurezza, per migliorare e mantenere il suo Sistema di Gestione Integrato, in conformità con le norme UNI EN ISO 9001, 14001 e UNI ISO 45001.

Si è dotata, pertanto, di un Manuale di Sistema al cui interno viene descritto e disciplinato il Sistema di Gestione Integrato stabilito e applicato dalla stessa, nel rispetto delle normative di riferimento e dei principi definiti dalla Total Quality, nella fabbricazione dei suoi prodotti e nella fornitura di servizi di assistenza ai clienti, nel rispetto dei tempi e dei costi stabiliti. Tale Sistema comprende tutte le attività svolte da CAME S.p.A., in particolare lo sviluppo dei prodotti, l'approvvigionamento dei materiali necessari, la produzione, l'immagazzinamento, la commercializzazione e la consegna ai clienti, tenendo sempre in considerazione gli impatti ambientali e gli aspetti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro.

Il Manuale di Sistema mira, pertanto, a perseguire gli obiettivi aziendali di miglioramento dei processi, delle strutture organizzative, delle competenze, delle risorse e dei mezzi, nonché delle procedure per il miglioramento continuo e la soddisfazione del Cliente, coinvolgendo tutte le parti interessate.

Da ultimo, il Manuale di Sistema fa parte integrante del Modello, in particolare per quanto riguarda la prevenzione di reati ambientali, di sicurezza sui luoghi di lavoro, contro l'industria e il commercio e di altri reati richiamati dal Modello stesso. Tutte le attività previste dal Manuale di Sistema devono svolgersi in conformità al Codice Etico aziendale ed al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

I. 2.9. Individuazione delle attività a rischio

In conformità alle indicazioni contenute nel Decreto – a monte del quale il Modello deve "individuare le attività

nel cui ambito possono essere commessi reati” (cfr. art. 6, comma 2, lett. a) – la Società ha provveduto, tramite un’attività di risk self assessment, ad effettuare un’accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi aziendali “sensibili” in relazione alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, individuare i “rischi di reato” ravvisabili nei diversi settori di attività. Per un’attenta e scrupolosa analisi delle Attività Sensibili e dei controlli predisposti al fine di mitigarne i rischi, si rimanda al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo -“**Parte Speciale – Presidi specifici di controllo nelle singole Aree a Rischio-Reato**” del presente Modello.

Il lavoro di realizzazione del Modello, che ha tenuto conto del settore di operatività, l’organizzazione e aziendale e i processi posti in essere dalla Società, si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l’attività progettuale realizzata, nonché il rispetto dei dettami del Decreto.

I. 2.10. Percorso metodologico: individuazione delle macro categorie di reato rilevanti

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati, data la struttura, il business e la cultura della Società, non fosse concretamente ipotizzabile. In particolare, a seguito di un’attenta valutazione dell’attività in concreto svolta da CAME S.p.A. e della sua storia, sono state considerate **rilevanti** le seguenti famiglie di reato:

- Art. 24 e art. 25: Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata
- Art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Art. 25-bis.1: Delitti contro l’industria e il commercio
- Art. 25-ter: Reati societari
- Art. 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale
- Art.25-septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Art. 25-octies.1: Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti
- Art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d’autore
- Art 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria
- Art. 25-undecies: Reati ambientali
- Art. 25-duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Art. 25-terdecies: Razzismo e xenofobia
- Art. 25-quinquiesdecies: Reati tributari

- Art. 25-*sexiesdecies*: Contrabbando
- Art.10 L.146/2006: Reati transnazionali

e **non rilevanti** le seguenti famiglie di reato:

- Art. 25-*quater*: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25-*quater*.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-*sexies*: Abusi di mercato;
- Art. 25-*quaterdecies*: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25-*septiesdecies*: Delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25-*duodevicies*: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato introdotti con la Legge 14 gennaio 2013, n. 9 "*Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini*".

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di governance sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

I. 2.11. Percorso metodologico: presidi di controllo ai fini del D. Lgs. 231/01

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi adeguato e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D. Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida e alle *best practice* aziendali.

In relazione ai rischi di commissione dei reati rilevanti evidenziati nel paragrafo precedente, la Società ha implementato un sistema di controlli preventivi di carattere trasversale, che è articolato su tre diversi livelli:

1. Principi generali di controllo, ai quali la Società si ispira nella definizione del sistema dei controlli:

- (a) Esistenza di un sistema normativo formalizzato: la Società ha predisposto e formalmente approvato procedure, regolamenti, istruzioni operative, policy scritte disciplinanti le attività poste/da porre in essere da parte delle funzioni aziendali, definendo altresì ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nei processi aziendali. Tale sistema può essere considerato l'insieme delle regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali;
- (b) Segregazioni dei ruoli: il processo in oggetto si svolge secondo regole che garantiscono un'adeguata segregation of duties. Le policy e procedure operative precedentemente richiamate identificano i ruoli e le responsabilità del personale coinvolto, provvedendo alla segregazione delle attività di chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- (c) Sistema di deleghe e procure: la Società si è dotata di un sistema di procure e deleghe adeguatamente formalizzato, che esplicita i procuratori o i delegati ed i poteri ad essi conferiti. Il sistema di poteri è stato definito tenendo in considerazione le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo inoltre specifici limiti di spesa;
- (d) Tenuta e archiviazione dei documenti: tutta la documentazione relativa ai differenti processi aziendali è archiviata, in formato elettronico e/o cartaceo, a cura delle funzioni preposte;

- (e) Tracciabilità: funzioni aziendali mediante appositi strumenti assicurano la ricostruzione del processo decisionale, nonché l'individuazione dei soggetti responsabili delle singole operazioni;
- (f) Riservatezza: l'accesso ai documenti archiviati in modalità cartacea e/o digitale è limitato ai soli soggetti responsabili.

2. Principi generali di comportamento: la Società ha inoltre definito le regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.

3. Presidi specifici di controllo: oltre ai controlli di carattere trasversale sopra descritti, la Società ha implementato una serie di controlli preventivi applicabili alle singole fasi dei processi aziendali ed alle Attività Sensibili identificate all'interno del Modello - Parte Speciale, e che sono finalizzati a prevenire le condotte descritte nelle fattispecie di reato applicabili.

In caso di dubbi circa la corretta applicazione di tali regole nell'ambito delle attività operative di propria competenza, il soggetto interessato può interpellare il proprio responsabile ovvero l'Organismo di Vigilanza. La violazione di dette regole legittima la Società all'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal presente Modello.

I. 2.12. Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello – in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto – un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

SEZIONE I

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Le società del Gruppo CAME in quanto singolarmente destinatarie dei precetti del decreto 231 svolgono autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi nonché di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello 231 eventualmente adottato, al fine di calibrarlo sulla realtà organizzativa della singola impresa in quanto rimane fermo il principio di autonomia e responsabilità propria di ciascuna società.

SEZIONE II

I. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

II. 1.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un «organismo interno all'ente», dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b), al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento. Tale organo è definito **Organismo di Vigilanza**.

In ossequio alle prescrizioni del Decreto, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria ed agli orientamenti della giurisprudenza formatasi in materia, CAME S.p.A. ha ritenuto di istituire un organismo

collegiale, che riferirà direttamente al Consiglio di Amministrazione e da questo nominato, che possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, ed - al contempo - abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza** requisiti che sono da considerarsi in relazione alla funzionalità dell'OdV e in particolare ai compiti ad esso assegnati dalla legge. La posizione dell'OdV deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente stesso. Il grado di indipendenza dell'OdV dovrà essere considerato nella sua globalità. I requisiti sono assicurati dal fatto che l'OdV:
 - è composto da figure esterne o interne alla Società, purché di comprovata autorevolezza ed esperienza, prive di compiti operativi che possano entrare in contrasto con il proprio incarico, salvaguardandosi così la relativa autonomia di giudizio e valutazione;
 - riporta al massimo vertice societario, senza tuttavia vincolo di subordinazione nei confronti di quest'ultimo;
 - svolge le proprie attività senza l'interferenza o condizionamento da parte di soggetti interni alla Società;
 - è dotato di adeguate risorse per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - è dotato di un proprio regolamento interno volto a disciplinarne il funzionamento.
- **Professionalità**: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- **Continuità d'azione**: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza vigila costantemente, attraverso poteri di indagine sul rispetto del Modello e costituisce un riferimento costante per il personale dell'ente. Nello svolgimento dei propri compiti si avvale del costante supporto di tutte le strutture societarie;
- **Onorabilità e assenza di conflitti di interesse**: il Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e nel corso del mandato, verifica l'assenza di cause di ineleggibilità e /o incompatibilità, come descritte al paragrafo SEZ II, 1.3.

II. 1.2. Durata in carica, decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, che individua tra i membri designati il Presidente. L'OdV resta in carica 3 anni. L'incarico è sempre rinnovabile.

Risulta, altresì, applicabile la clausola statutaria simul stabunt simul cadent, secondo cui la decadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione determina la decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza.

Ai fini di garantire la sussistenza del requisito della continuità di azione dell'Organismo, la durata dell'incarico si intende prorogata, anche a seguito di rinnovo delle cariche sociali, fino a che il CdA non provveda alla nomina del nuovo Organismo.

La cessazione dall'incarico che coinvolge l'intero OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- rinuncia da parte di tutti i componenti dell'OdV, mediante comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- (a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità e/o di incompatibilità;
- (b) nel caso di componente interno (i.e. Dipendenti della Società), la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro o il cambio di mansione, che determini l'assegnazione a funzioni aziendali incompatibili con l'esercizio delle mansioni di componente l'Organismo;
- (c) l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- (d) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente.

A garanzia della sua indipendenza, ogni membro dell'OdV, per tutta la durata dell'incarico, non dovrà, inoltre:

- (a) intrattenere relazioni economiche con la Società (esclusi eventuali incarichi non professionali non lesivi delle caratteristiche di indipendenza, ed il rapporto di lavoro stesso), con i membri del Consiglio di Amministrazione, con i soci della Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- (b) essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- (c) essere in rapporti familiari con il Consiglio di Amministrazione della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- (d) assumere la carica di consigliere di amministrazione della Società;
- (e) essere titolare di interessi in conflitto con la Società, tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

Nei casi di decadenza, scadenza o rinuncia dell'Organismo, o di singoli membri, il Consiglio di Amministrazione provvede a reintegrarne la composizione senza indugio.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare l'Organismo, e/o un singolo membro dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca:

- (a) l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza o di un membro dell'Organismo nello svolgimento dei propri compiti;
- (b) l'accertamento di una causa di decadenza in capo ad un membro dell'Organismo;
- (c) l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- (d) la sentenza di condanna definitiva della Società ovvero una sentenza di patteggiamento per uno dei reati previsti dal Decreto, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- (e) la violazione da parte di un membro dell'Organismo o dell'OdV degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- (f) in relazione all'eventuale componente interno, legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

La revoca per giusta causa viene disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

II. 1.3. Cause di ineleggibilità e/o incompatibilità

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti dell'OdV:

- (a) essere o divenire consigliere di amministrazione della Società o di società del Gruppo;
- (b) essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole ovvero tali da compromettere l'indipendenza;
- (c) esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione;
- (d) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- (e) aver subito una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- (f) aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione o estinzione del reato:
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
 - per un delitto contro la P.A., contro la fede pubblica, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a tre anni.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV ed il Consiglio di Amministrazione.

II. 1.4. Compiti e funzioni dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto della Società;
- verifica dell'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e identificati nel Modello stesso;
- verifica dell'adeguatezza dei presidi di controllo in vigore e definizione di eventuali proposte di adeguamento e miglioramento, verificandone, successivamente, l'attuazione;
- la proposta di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o societarie.

Nell'ambito dello svolgimento di dette attività, l'Organismo:

- verifica lo svolgimento, da parte della Società, delle necessarie attività di formazione, anche su base periodica, volte a favorire la conoscenza, da parte dei Dipendenti della Società, delle prescrizioni del Modello;
- verifica l'avvenuta istituzione e l'operatività dei canali informativi dedicati, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni dal personale aziendale all'Organismo;
- raccoglie, verifica e conserva ogni informazione rilevante ai fini dell'osservanza del Modello;
- verifica e controlla periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello, attraverso un piano di monitoraggio con cadenza annuale a copertura di tutti i processi rilevanti in ambito "231", svolto con il supporto delle strutture aziendali;
- vigila sull'adeguatezza e sull'aggiornamento delle disposizioni emanate dall'ente in attuazione del Modello, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- elabora un piano di attività di vigilanza in coerenza con i principi del Modello e nell'ambito delle Attività Sensibili identificate e relativa attuazione;
- elabora la reportistica derivante dalle risultanze delle attività di verifica;
- valuta, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso, proponendole al Consiglio di Amministrazione;
- verifica l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- esamina e valuta le segnalazioni e informazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello e del Codice Etico;
- fornisce chiarimenti in merito all'interpretazione e applicazione delle previsioni contenute nel Modello con il supporto delle funzioni competenti;
- vigila sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello.

Ai fini dello svolgimento delle funzioni sopra indicate, l'Organismo è dotato delle seguenti facoltà:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo stesso;
- compiere verifiche ed ispezioni, senza preventiva autorizzazione, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello o comunque svolgere i propri compiti di vigilanza;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento ed informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative dell'ente;
- disporre ove occorra l'audizione dei Destinatari al fine di acquisire informazioni utili per verificare il corretto svolgimento delle attività aziendali o comunque per svolgere i propri compiti di vigilanza;
- concordare con la funzione aziendale interessata le opportune azioni correttive ove a seguito delle verifiche si rilevi una condizione di criticità;
- ricorrere a Consulenti Esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

L'OdV adotta un proprio regolamento interno che ne regola il funzionamento, la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture dell'ente all'OdV stesso. L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione assegna annualmente all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa adeguato rispetto alle funzioni ad esso attribuite, su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere. Eventuali spese eccedenti il budget approvato, ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività dell'Organismo, devono essere previamente comunicate al Consiglio di Amministrazione.

II. 1.5. Reporting dell'OdV verso gli Organi Sociali

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente agli Organi Sociali competenti a convocare l'Assemblea, mediante un'attività di reporting, periodica e ad hoc, affinché Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale possano adottare le conseguenti decisioni.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione, per iscritto, semestralmente, sull'attuazione del proprio piano di attività, sull'effettiva attuazione del Modello, sugli esiti dell'attività svolta, sugli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello, così come rende ogni ulteriore informazione dovuta in virtù del proprio incarico.

In merito invece ai c.d. flussi informativi ad hoc l'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione della Società e, al contempo, potrà a sua volta richiedere al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche. Inoltre l'OdV è tenuto a presentare immediatamente al Consiglio di Amministrazione una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie o che richiedano interventi urgenti (ad esempio violazioni di aspetti rilevanti del Modello, ecc.).

L'OdV rende altresì le informazioni sopra descritte al Collegio Sindacale.

Ogni informazione, segnalazione, report e relazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio, cartaceo e/o informatico, l'accesso al quale è riservato ai soli membri dell'OdV. Sono fatti salvi i diritti di terzi di accedere alla documentazione, previa, richiesta e autorizzazione dell'OdV, nei limiti di quanto previsto dalla legge.

II. 1.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato dai soggetti aziendali, in particolare i responsabili di funzioni e/o soggetti apicali, sulle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

Pertanto, vengono attivati le seguenti tipologie di flussi informativi verso l'OdV:

- flussi informativi ad evento;
- flussi informativi periodici;
- flussi informativi su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ovvero qualsiasi informazione richiesta specificatamente dall'OdV in quanto ritenuta rilevante ai fini della propria vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello della Società.

Detti soggetti, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione del Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'OdV una relazione scritta avente con il seguente contenuto:

- una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- una descrizione delle attività di verifica effettuate per quanto all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia degli stessi intraprese;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- gli eventuali ulteriori contenuti che potranno essere espressamente richiesti dall'OdV.

Gli stessi, inoltre, sono tenuti ad informare l'Organismo:

- dell'emissione e/o dell'aggiornamento di procedure, disposizioni, comunicati organizzativi, ecc.;
- degli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni;
- delle variazioni al sistema delle deleghe e procure aziendali.

Oltre ai flussi periodici, vanno comunicati tempestivamente all'OdV gli eventi non ordinari che abbiano, o possano avere, impatti rilevanti sull'organizzazione o la gestione aziendale, nonché le informazioni costituenti indizio della commissione, o del rischio di commissione, di uno o più dei reati previsti nel D.Lgs. 231.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano in detta categoria:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, che vedano coinvolta la Società, i suoi Dipendenti od i componenti degli Organi Sociali, per ipotesi di reato comprese tra quelle di cui al D.Lgs. 231/01;
- il risultato di ispezioni e controlli effettuati da parte delle competenti Autorità pubbliche di vigilanza e controllo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da amministratori, Dipendenti, o collaboratori, connessi all'avvio di un procedimento giudiziario di carattere penale nei confronti degli stessi;
- la realizzazione di operazioni atipiche o inusuali, per esse intendendosi tutte le operazioni o transazioni che, per significatività e rilevanza, natura soggettiva delle controparti, oggetto, modalità di determinazione del prezzo o condizioni applicate possano dare adito a dubbi in ordine a: correttezza e completezza dell'informazione in bilancio; conflitti di interesse; salvaguardia del patrimonio sociale; perseguimento degli obiettivi di profittabilità e ragionevolezza economica che ispirano l'attività aziendale;
- potenziali violazioni del Modello e del Codice Etico e/o segnalazioni di comportamenti o "pratiche" significativamente in contrasto con il Modello, o il Codice Etico, ossia che possano far insorgere il sospetto della commissione di un atto illecito, o comunque di una condotta non in linea con i principi, le procedure e le regole prefissate;
- l'esito delle indagini di commissioni, relazioni, o comunicazioni interne da cui emerga la possibile responsabilità per ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- il verificarsi di gravi infortuni sul lavoro, contestualizzando l'accaduto;
- altre notizie relative ad irregolarità, o segnali premonitori, o indizi che possano indurre a ritenere sussistente il rischio della commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01;

- eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale e della Società di Revisione in merito ad aspetti che possano indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

In ogni caso, nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di CAME S.p.A., nonché prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla stessa.

L'Organismo di Vigilanza può essere contattato mediante il seguente indirizzo di posta elettronica: odv@came.com

II. 1.7. Sistema di segnalazione - Whistleblowing

Tutti i Destinatari del Modello 231 sono tenuti ad informare l'OdV in merito ad ogni atto, comportamento o evento di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbe determinare una violazione del Modello 231 o del Codice Etico o che, più in generale, sia potenzialmente rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001.

In ottemperanza alla normativa nazionale e comunitaria in tema di *whistleblowing* e ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, del D.Lgs. 231/01 la Società ha:

(a) istituito canali di comunicazione dedicati alla segnalazione di potenziali violazioni della legge, dei regolamenti, delle *policy* e delle procedure interne, dei provvedimenti delle Autorità, del Modello 231 e del Codice Etico:

- portale Whistleblowing: da considerarsi il canale preferenziale in quanto è il più idoneo a garantire la tutela della riservatezza sull'identità del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti menzionati nella segnalazione. È possibile accedervi direttamente dal sito internet aziendale al link: <https://came.integrityline.com/>
- incontro diretto con il Comitato per le segnalazioni: da effettuarsi tramite invio di una richiesta all'indirizzo di posta elettronica: whistleblowing@came.com;

(b) istituito il Comitato per le segnalazioni, di cui l'OdV è membro, il quale è deputato allo svolgimento e alla gestione delle attività di ricezione, registrazione, verifica preliminare ed istruttoria, finalizzate alla valutazione delle segnalazioni trasmesse;

(c) imposto il divieto di ritorsione prevedendo forme di tutela a favore del segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, che a causa di questa hanno subito, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

(d) previsto l'applicazione del sistema sanzionatorio nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano in seguito infondate.

La disciplina relativa alla gestione delle segnalazioni pervenute alla Società è disciplinata all'interno della "Procedura per la gestione delle segnalazioni di CAME" disponibile nel sito web aziendale.

SEZIONE III

I. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

III. 1.1. Pubblicità e diffusione del Modello

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza, trasparenza e legalità che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

Pertanto, il Modello è formalmente comunicato a:

- Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale;
- Dipendenti della Società mediante la pubblicazione sulla rete intranet aziendale;
- ai terzi mediante la pubblicazione sul sito Internet aziendale della Parte Generale ovvero secondo modalità di volta in volta definite in funzione della tipologia di controparte.

In particolare, la Società si premura di effettuare un'attività di comunicazione e diffusione a tutti i Dipendenti consistente in:

a) una comunicazione iniziale alle risorse di nuovo inserimento mediante consegna di un kit informativo, nel quale è presente il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231” ed il Codice Etico;

b) una specifica attività di formazione, da ritenersi “continua” e che può essere sviluppata facendo ricorso a strumenti e procedure informatiche e/o a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività può risultare differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Inoltre la Società garantisce la comunicazione a tutti i Dipendenti di ogni aggiornamento apportato al Modello.

III. 1.2. Formazione

Nell'ottica di fornire un'adeguata formazione sul Modello e sulla disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01, la Società ha previsto interventi differenziati in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse.

Pertanto, la Società prevede:

- un modulo comune;
- moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio;
- modulo per i neoassunti.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato il compito di verificare che le funzioni aziendali pongano in essere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

III. 1.3. Informativa a Collaboratori Esterni

CAME S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Consulenti, i collaboratori a vario titolo della Società e i Fornitori. A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e i protocolli che la Società ha adottato sulla base del presente Modello.

SEZIONE IV

I. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

IV. 1.1. Profili generali

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso e dei protocolli e atto a svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema disciplinare si applica – nei limiti rilevanti ai fini del Decreto – in particolar modo nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Dipendenti e dei Collaboratori Esterni e terzi che operino per conto della Società.

Con riferimento ai Dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla sua divulgazione e all'adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla segnalazione al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, di ogni violazione accertata del Modello organizzativo di cui venga a conoscenza.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai Dirigenti ed ai responsabili dell'ente, i quali dovranno in ogni caso mantenere informato l'Organismo di Vigilanza di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare taluni parametri che possano oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione – nel rispetto del predetto principio di proporzionalità – in caso di violazione del Modello.

Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- esistenza e rilevanza – anche all'esterno – delle conseguenze negative derivanti alla Società dalla violazione del Modello;

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società o a terzi;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- tipologia di rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione;
- mansioni del lavoratore e/o posizione funzionale nell'azienda di colui che viola il Modello;
- altre particolari circostanze che caratterizzino l'illecito disciplinare.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del Decreto.

Il sistema disciplinare verrà applicato anche nei seguenti casi:

- nei confronti di chi, in ragione di una segnalazione, di una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero di una divulgazione pubblica, pone in essere qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che provoca o può provocare a colui che effettua la segnalazione, la denuncia o la divulgazione, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- nei confronti di chi ha effettuato una segnalazione con dolo o colpa grave che in seguito è risultata infondata.

In considerazione di quanto sopra e nei limiti sopra espressi, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la Società a titolo di lavoratori Dipendenti (Dirigenti e non Dirigenti) ed ai membri degli Organi Sociali, nonché ai Collaboratori, Consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito del medesimo Società, si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

IV. 1.2. Sanzioni per i Dipendenti (non Dirigenti)

Le condotte dei Dipendenti non Dirigenti non conformi alle, ed in violazione delle, norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico, delle norme di legge, degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre CAME S.p.A. all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 cod. civ., dell'art. 7 della Legge 300/1970 e della contrattazione collettiva, di volta in volta, applicabile.

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, viene promossa un'istruttoria finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, ai sensi delle normative applicabili, nella fase di accertamento viene previamente contestato al dipendente l'addebito e gli viene, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità viene irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è il responsabile dell'unità organizzativa competente.

In particolare, le violazioni dei Dipendenti possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- (a) ammonizione verbale: può essere adottato nei confronti del dipendente che abbia violato procedure interne previste dal Modello o abbia, nell'esecuzione delle Attività Sensibili, adottato un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso;
- (b) ammonizione scritta: può essere adottato nei confronti del dipendente che sia recidivo nel violare le procedure interne previste dal Modello o abbia, nell'esecuzione delle Attività Sensibili, adottato un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso. Tale condotta costituisce una ripetuta mancata osservanza delle prescrizioni impartite dalla Società;
- (c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione: può essere adottato nei confronti del dipendente che sia recidivo nel violare le procedure interne previste dal Modello o abbia, nell'esecuzione delle Attività Sensibili, adottato un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, ovvero la prima violazione posta in essere dal dipendente sia di maggior gravità;
- (d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni di effettivo lavoro: può essere adottato nei confronti del dipendente che violando le procedure interne previste dal Modello o adottando comportamenti non conformi alle prescrizioni dello stesso, abbia arrecato un danno o creato una situazione di potenziale rischio per la Società, ovvero sia incorso con recidiva nella violazione delle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti possono determinare un danno ancorché potenziale ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono la Società stessa a rischi di sanzioni amministrative o interdittive;
- (e) licenziamento senza preavviso: può essere adottato nei confronti del dipendente che adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca grave inadempimento, che sia diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto. Tale comportamento costituisce un grave pregiudizio per la Società.

Nell'applicazione del sistema sanzionatorio ivi previsto la Società provvede a seguire tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetta:

- (a) l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- (b) l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto.

La violazione delle disposizioni del Modello potrà, quindi, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno.

IV. 1.3. Sanzioni per i Dirigenti

I Dirigenti di CAME S.p.A. nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico, nelle disposizioni di legge, nonché gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di violazione da parte dei Dirigenti, del Modello adottato dalla Società, il potere disciplinare nei confronti di questi ultimi verrà esercitato nel rispetto delle prescrizioni di legge.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei Dirigenti, la sospensione a titolo

cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del Dirigente alla retribuzione, ovvero l'assegnazione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Per quanto concerne le misure sanzionatorie, si procederà all'applicazione delle stesse sanzioni previste per gli altri Dipendenti, in quanto compatibili, e in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. per i Dirigenti.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico.

Qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il Dirigente, sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il Dirigente che:

- commetta gravi e consapevoli violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta volontariamente la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- ometta di segnalare situazioni di irregolarità o anomalia di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficace attuazione Modello o comunque determinare un concreto – o anche solo potenziale – pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- ometta di segnalare con tempestività e completezza all'OdV eventuali criticità afferenti aree d'applicazione del Modello, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche o comunicazioni delle autorità preposte.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Dirigente in questione.

IV. 1.4. Sanzioni per i Collaboratori Esterni

L'inosservanza da parte di Collaboratori Esterni o altri soggetti aventi rapporti negoziali con la Società, delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti che possano determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti e potrà determinare – laddove consentita dalla normativa applicabile – la risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società o che la Società sia chiamato a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte della Società di tutte le ulteriori prerogative di legge.

IV. 1.5. Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno dei membri del C.d.A. o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare mediante relazione scritta l'intero Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

Il C.d.A. e il Collegio Sindacale, con l'astensione di coloro che hanno violato l'applicazione del Modello, procederanno agli accertamenti necessari ed assumeranno, sentito anche l'OdV, i provvedimenti opportuni.

Il C.d.A. e il Collegio Sindacale, nel valutare la condotta in violazione del Modello di un suo componente, dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa, e potrà adottare, nei confronti di colui che pone in essere l'infrazione del Modello, ove ne sussistano i presupposti di

legge, il provvedimento della rimozione dalla carica e l'azione di responsabilità, fermo il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Società, e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge.

SEZIONE V

I. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovverosia per la capacità di seguire e allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi della Società.

Il Consiglio di Amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello. Spetta pertanto allo stesso, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'OdV, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento, integrazione o, in generale, modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di "curare" l'aggiornamento del Modello, proponendo al C.d.A. ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni Societari e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni.

Nell'ottica di efficacia ed efficienza del Modello, il Consiglio di Amministrazione provvederà all'aggiornamento e adeguamento del documento, in occasione di particolari eventi, che a titolo esemplificativo:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- eventuali orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente in materia;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale della Società.



CAME S.P.A.

Corporate Headquarters

Via Martiri della Libertà, 15

31030 Dosson di Casier (TV) - Italy

Tel: +39 0422 4940 | info@came.com

