

# Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex Dlgs n. 231 dell'8 giugno 2001





## INDICE

ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001 .....	7
1. Descrizione del quadro normativo.....	7
1.1 Introduzione .....	8
1.2 Natura della responsabilità .....	8
1.3 Fattispecie di reato .....	9
1.4 Apparato sanzionatorio .....	10
1.5 Delitti tentati.....	11
1.6 Vicende modificative dell'ente .....	11
1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	13
1.8 Reati commessi all'estero .....	14
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito .....	14
1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	15
1.11 Le Linee Guida di Confindustria .....	16
1.12 Sindacato di idoneità .....	17
ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001 .....	18
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo .....	19
2.1 Elementi del Modello .....	20
2.2 Destinatari del Modello .....	21
3. Processi a rischio e standard di controllo .....	22
3.1 Analisi dei rischi: metodologia .....	23
3.1.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione.....	23
3.1.2 Reati societari .....	23
3.1.3 Altri reati.....	24
3.2 Standard di controllo .....	25
3.2.1 Standard di controllo in relazione ai reati contro la P.A. ....	25
3.2.2 Standard di controllo in relazione ai reati societari .....	26
3.2.3 Standard di controllo in relazione agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001 .....	26
4. Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	27
4.1 Organismo di vigilanza .....	28
4.1.1 Nomina .....	28
4.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza.....	28
4.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	28
4.2 Flussi informativi.....	29
4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni .....	30
5. Caratteristiche e funzione del sistema disciplinare .....	31
5.1 Funzione.....	32
5.2 Ambito di applicazione .....	32
5.3 Il sistema disciplinare adottato da C.F. Gomma .....	32
6. Formazione e comunicazione .....	33
6.1 Premessa .....	34
6.2 Piano di formazione e comunicazione .....	34
6.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali.....	34
6.2.2 Formazione e comunicazione ai dipendenti, dirigenti e collaboratori.....	34
6.2.3 Comunicazione a terzi .....	34
ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001 .....	36
7. Codice di condotta .....	36
8. Il sistema disciplinare .....	57



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001**



ALLEGATI.....	63
ALLEGATO A. Legenda dei reati .....	64
ALLEGATO B. Reati contro la Pubblica Amministrazione .....	64
ALLEGATO C. Reati societari .....	64
ALLEGATO D. Altri reati .....	64
ALLEGATO E. Riferimenti normativi .....	64



## **PREFAZIONE**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “Dlgs 231/2001” o “Dlgs n. 231 del 2001”), ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo tale disciplina le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della Società stessa, dagli amministratori o dai dipendenti.

Le Società possono, peraltro, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi sono rinvenibili nelle Linee Guida predisposte da Confindustria<sup>1</sup>.

In relazione a ciò, C.F. Gomma Spa (di seguito “C.F. Gomma” o la “Società”) ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l’obiettivo di adeguarsi alle previsioni del Dlgs n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni.

L’attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare i processi a rischio, le possibili modalità di commissione dei reati previsti dal Dlgs n. 231 del 2001 e i controlli preventivi.

Nel **Titolo I** è contenuta la descrizione del quadro normativo vigente (capitolo 1). I dati e le informazioni sono aggiornate alla data di approvazione del Modello e hanno scopo meramente descrittivo.

Nel **Titolo II** sono illustrati gli elementi costitutivi del Modello:

- una breve descrizione del Modello (capitolo 2);
- il processo di identificazione delle attività a rischio reato ai sensi del Dlgs n. 231 del 2001 e di definizione degli standard di controllo (capitolo 3);
- le caratteristiche e i poteri dell’Organismo di Vigilanza (capitolo 4);
- le caratteristiche del sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (capitolo 5);
- la definizione dei principi adottati per la comunicazione e la formazione (capitolo 6).

Nel **Titolo III** sono contenuti gli elementi applicativi del Modello:

- il Codice di condotta (capitolo 7);
- il sistema disciplinare (capitolo 8).

Sono inoltre **allegati** al Modello:

- la legenda dei reati (Allegato A);

---

<sup>1</sup> Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001, approvate da Confindustria il 07 marzo 2002 e aggiornate al 31 marzo 2008.



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001**



- i reati contro la Pubblica Amministrazione: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato B);
- i reati societari: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato C);
- gli altri reati: analisi dei rischi e controlli (Allegato D);
- il testo del Dlgs 231/2001 (Allegato E).



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001**



## **TITOLO I**

### **ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001**



# **ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

## **CAPITOLO 1**

### **Descrizione del quadro normativo**



## **1.1 Introduzione**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Secondo tale disciplina le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della Società stessa, dagli amministratori o dai dipendenti.

La responsabilità della Società viene esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione di uno o più dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenirli; modello i cui principi sono rinvenibili nelle Linee Guida di Confindustria.

Il Dlgs 231/2001 ha dato attuazione alla legge delega 29 settembre 2000, n. 300 affiancando, sulla base dell'esperienza statunitense e in conformità a quanto previsto in ambito europeo, la responsabilità amministrativa degli enti alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Seppur non sia formalmente modificato il principio che riferisce la responsabilità penale alla persona fisica, la disciplina contenuta nel Dlgs 231/2001 affianca l'eventuale risarcimento del danno e l'obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 codice penale), già previsti nella legislazione precedente, e innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto gli enti non sono ritenuti estranei alle eventuali conseguenze dei procedimenti penali concernenti reati commessi a vantaggio o nell'interesse degli enti stessi.

## **1.2 Natura della responsabilità**

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Tale considerazione trova conferma negli elementi identificativi del nuovo tipo di responsabilità amministrativa degli enti: il carattere afflittivo delle sanzioni a carico dell'ente e la circostanza che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale ed è, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.



### 1.3 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al Dlgs 231/2001 e successive integrazioni – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del Dlgs 231/2001, nel dettaglio:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, Dlgs 231/2001);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, Dlgs 231/2001);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, Dlgs 231/2001);
4. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, Dlgs 231/2001);
5. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1, Dlgs 231/2001);
6. reati societari (art. 25-*ter*, Dlgs 231/2001);
7. reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali (art. 25-*quater*, Dlgs 231/2001);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1, Dlgs 231/2001);
9. delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*, Dlgs 231/2001);
10. reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*, Dlgs 231/2001);
11. reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*, Dlgs 231/2001);
12. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 -*octies*, Dlgs 231/2001);
13. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, Dlgs 231/2001);
14. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*novies*, Dlgs 231/2001. E' evidente il refuso quanto alla numerazione, in quanto l'art. 25-*novies* è già presente).

La responsabilità amministrativa degli enti sorge anche in relazione ai reati transnazionali di seguito elencati, come introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10: associazione per delinquere; associazione di tipo mafioso; associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; disposizioni contro le immigrazioni clandestine; induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; favoreggiamento personale.



#### **1.4 Apparato sanzionatorio**

Le sanzioni previste dal Dlgs 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzioni pecuniarie fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, Dlgs 231/2001), attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile da un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente trae dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.



Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Dlgs 231/2001.

Per un dettaglio delle ipotesi di reato per le quali è prevista l'interdizione, si rinvia all'Allegato E del Modello.

### **1.5 Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, 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 (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

### **1.6 Vicende modificative dell'ente**

Il Dlgs 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente stesso (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

Secondo l'art. 27, comma 1, del Dlgs 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle Società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di fondo comune concerne le associazioni non riconosciute.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di Società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella



dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del Dlgs 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del Dlgs 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del Dlgs 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29); infatti, l'ente risultante dalla fusione assume tutti i diritti ed obblighi delle Società partecipanti all'operazione (articolo 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le Società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del Dlgs 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle Società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.



L'art. 31 del Dlgs 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'articolo 11, comma 2, del Dlgs 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'articolo 32 del Dlgs 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del Dlgs 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le limitazioni seguenti:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era comunque a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

### **1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Secondo il Dlgs 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a., Dlgs 231/2001);



- da “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale*” (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b., Dlgs 231/2001).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Dlgs 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.8 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del Dlgs 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Dlgs 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Dlgs 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Dlgs 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni del Dlgs 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Dlgs 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.
- (iv) se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità amministrativa degli enti, oltre che derivare dalla commissione di un reato, viene altresì accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 Dlgs 231/2001 prevede “*La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le*



*disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”.*

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, Dlgs 231/2001).

### **1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Aspetto fondamentale del Dlgs 231/2001 è l'espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della Società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, Dlgs 231/2001):

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea: *“si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.”*



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se (art. 7, comma 1, Dlgs 231/2001):

- (i) alla commissione del reato non ha contribuito ("non è stata resa possibile") l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- (ii) in ogni caso l'inosservanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Dlgs 231/2001 delinea, inoltre, il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il legislatore ha definito pure i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli sopra citati:

- (i) la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- (ii) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### 1.11 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del Dlgs 231/2001 prevede "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.*".



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



La Confindustria ha definito le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee Guida di Confindustria”) segnalando, tra l’altro, le indicazioni metodologiche sull’individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle Società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il codice di comportamento e il sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell’organismo di controllo.

In data 3 novembre 2003 la Confindustria ha provveduto a comunicare al Ministero della Giustizia le citate Linee Guida. Il Ministero, con lettera del 4 dicembre 2003, ha ritenuto le Linee Guida di Confindustria complessivamente adeguate all’obiettivo. Ciò premesso, il Ministero ha tuttavia individuato alcune carenze, prevalentemente incentrate su aspetti di dettaglio, relative all’Organismo di Vigilanza e alle aree di rischio riguardanti la corruzione nelle operazioni internazionali e la riduzione in schiavitù. In data 31 marzo 2008 la Confindustria ha trasmesso al Ministero della Giustizia la versione modificata delle Linee Guida che recepisce le osservazioni e i rilievi critici svolti dal Ministero.

### 1.12 Sindacato di idoneità

L’accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene, oltre all’apertura di un processo *ad hoc* nel quale l’ente viene parificato alla persona fisica imputata, mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l’astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Dlgs 231/2001, è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”. Il giudizio di idoneità, in altre parole, è formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l’illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001**



## **TITOLO II**

### **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001**



## **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 2**

#### **Il Modello di organizzazione, gestione e controllo**



## **2.1 Elementi del Modello**

All'esame delle attività aziendali, comprensivo degli aspetti organizzativi e gestionali, attinenti le attività a rischio, è conseguente l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello" o il "Modello Organizzativo") idoneo alla prevenzione dei reati di cui al Dlgs 231/2001.

Il Modello si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti dei soggetti in posizione apicale e dei soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti in C.F. Gomma.

Il Modello deve:

- i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ii) prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- vi) prevedere, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione di modelli organizzativi, astrattamente idonei a prevenire i reati di cui al Dlgs 231/2001, deve essere corredata dall'efficace attuazione degli stessi, intesa anche come tempestivo aggiornamento e adeguamento.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di C.F. Gomma. Il compito di proporre aggiornamenti e modifiche del Modello è dell'Organismo di Vigilanza. E' tuttavia riservato al Consiglio di Amministrazione il compito di recepire i relativi aggiornamenti e adeguamenti.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti in ottemperanza al Modello stesso.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



### 2.2 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i “destinatari”) tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di C.F. Gomma. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, l’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti, i partner commerciali quali i distributori, i fornitori e gli agenti.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



## **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 3**

#### **Processi a rischio e standard di controllo**



### **3.1 Analisi dei rischi: metodologia**

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le aree a rischio di commissione dei reati richiamati dal Dlgs 231/2001 in relazione alle tre macro categorie previste:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Reati societari
- Altri reati

Il contenuto delle singole fattispecie di reato è riportato in Allegato (Allegato A. Legenda dei reati). Nei paragrafi che seguono si descrive la metodologia utilizzata per ciascuna macro categoria e i controlli applicabili.

#### **3.1.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione**

In riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, sono state individuate le funzioni a rischio, i relativi processi e le possibili modalità di commissione dei reati.

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti previsti dal Dlgs 231/2001 è stata effettuata anche un'analisi comparativa ("gap analysis") tra i controlli esistenti e i principi del modello astratto di riferimento definito ai sensi del Dlgs 231/2001.

Propedeutica a questa attività, è stata l'elaborazione di standard di controllo coerenti con i principi di un modello organizzativo conforme alle previsioni del Dlgs 231/2001, alla luce di quanto elaborato da Confindustria e dalle *best practices* in materia. E' stato così possibile definire per ciascun processo a rischio, i principi di comportamento da adottare per ridurre il rischio di commissione dei reati.

Per il dettaglio dell'analisi dei rischi e della gap analysis in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione si rinvia all'Allegato B del Modello.

#### **3.1.2 Reati societari**

In riferimento ai c.d. reati societari sono stati individuati i soggetti potenzialmente coinvolti, le attività a rischio e i relativi standard di controllo, intesi come norme di comportamento che devono essere adottate a prevenzione dei reati. Rispetto alla metodologia utilizzata per i reati contro la Pubblica Amministrazione, in materia di reati societari non si è proceduto con l'analisi comparativa ("gap analysis") tra le disposizioni interne e i principi del Dlgs 231/2001. Le attività a rischio in relazione ai reati societari sono infatti regolate dalle disposizioni del Codice Civile e dalla normativa



di riferimento; pertanto non si è ritenuto opportuno effettuare un'analisi che avrebbe portato come unico risultato il rispetto della normativa da parte di C.F. Gomma.

Le attività ritenute a rischio in relazione ai reati societari sono:

- Redazione del bilancio e delle situazioni contabili infrannuali;
- Gestione dei rapporti con soci, consiglieri, sindaci e revisori;
- Operazioni sul capitale.

Si rinvia all'Allegato C per il dettaglio dell'analisi svolta.

### **3.1.3 Altri reati**

In riferimento agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001 si è proceduto con l'analisi dei rischi, l'individuazione delle funzioni potenzialmente interessate e dei relativi processi a rischio. Anche in questo caso non si è proceduto con l'analisi comparativa ("gap analysis") tra le disposizioni interne e i principi del Dlgs 231/2001, trattandosi di attività regolate dalle disposizioni del Codice di condotta.

Dato il settore e la struttura organizzativa della Società, in fase di analisi dei rischi non è emerso il rischio di commissione dei seguenti reati:

- Reati di abuso di mercato;
- Mutilazione degli organi genitali femminili.

Si rinvia all'Allegato D per il dettaglio dell'analisi svolta.



## **3.2 Standard di controllo**

### **3.2.1 Standard di controllo in relazione ai reati contro la P.A.**

Su ciascun processo individuato a rischio si applicano i c.d. standard di controllo, elaborati sulla base dei principi e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, nonché delle *best practices* internazionali in tema di frode e di corruzione.

Gli standard di controllo a prevenzione dei reati contro la P.A. sono stati strutturati su due livelli: obblighi e divieti.

Gli standard di controllo “obblighi” sono così chiamati perché rappresentano ciò che deve essere fatto o che deve essere presente a prevenzione del reato sul processo a rischio. Trattasi di:

- A.1** Segregazione delle attività (\*)
- A.2** Norme
- A.3** Poteri di firma e poteri autorizzativi
- A.4** Lettere di attestazione
- A.5** Report all’Organismo di Vigilanza

(\*) Lo standard “segregazione delle attività” si applica laddove non trova applicazione lo standard “norme”.

Gli standard di controllo “divieti” sono così chiamati perché individuano il divieto a compiere determinate attività in autonomia. Trattasi di:

- B.1** Divieto di stipula di contratti in autonomia
- B.2** Divieto di accesso a risorse finanziarie in autonomia
- B.3** Divieto di conferimento di contratti di consulenza o similari in autonomia
- B.4** Divieto di concessione di utilità in autonomia
- B.5** Divieto di assunzione di personale in autonomia

Per il dettaglio dei controlli che C.F. Gomma applica su ciascun processo individuato a rischio, si rinvia all’Allegato B del Modello.



### **3.2.2 Standard di controllo in relazione ai reati societari**

In relazione ai reati societari di cui al par. 3.1.2 gli standard di controllo sono stati elaborati sulla base dei principi e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida della Confindustria, nonché delle “*best practices*” internazionali.

Per il dettaglio dei controlli applicabili a prevenzione dei reati societari si rinvia all’Allegato C del Modello.

### **3.2.3 Standard di controllo in relazione agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001**

L’analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le aree nel cui ambito potrebbero astrattamente essere realizzate le fattispecie di reato previste dal Dlgs 231/2001, diverse da quelle richiamate dagli artt. 24, 25 e 25 ter (reati contro la P.A. e reati societari).

A prevenzione di tali reati C.F. Gomma applica le disposizioni del Codice di condotta adottato.

Per il dettaglio si rinvia all’Allegato D del Modello e al Codice di condotta.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



## **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 4**

#### **Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza**



## **4.1 Organismo di vigilanza**

### **4.1.1 Nomina**

L'Organismo di Vigilanza di C.F. Gomma (di seguito OdV) è collegiale, ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Dlgs 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'Organismo di Vigilanza di C.F. Gomma è individuato dal Consiglio di Amministrazione che approva il Modello di cui al presente documento e resta in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

L' OdV di C.F. Gomma è composto da tre membri: il Presidente individuato nella persona dell'Avv. Giovanni Cinque e due membri interni individuati nel Responsabile della funzione progetti speciali e nel Responsabile della funzione qualità.

### **4.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza**

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001; ovvero
- b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un nuovo OdV *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

### **4.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è deputato, in ottemperanza a quanto previsto dal Dlgs 231/2001, art. 6, lettera b), a vigilare sull'efficacia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, curandone il continuo aggiornamento. In particolare:

- vigila sull'effettività del Modello;
- verifica l'adeguatezza del Modello, ossia la sua efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



- verifica il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e promuove il necessario aggiornamento, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- assicura i flussi informativi di competenza.

Su un piano più specificamente operativo, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- attivare le procedure di controllo previste dal Modello, effettuando verifiche (periodiche e a campione) su operazioni o atti nelle aree a rischio;
- controllare la regolare tenuta della documentazione richiesta dal Modello;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- segnalare alla Direzione Aziendale le violazioni del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica.

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società. L'Organismo di Vigilanza si avvarrà, laddove lo ritenesse necessario, anche della collaborazione delle altre funzioni della Società.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. Sussiste un obbligo di informazione in capo a qualunque collaboratore e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle sue attività. In particolare, le aree interessate dovranno tenere a disposizione dell'OdV tutta la documentazione prodotta e ricevuta in riferimento alle attività a rischio reato così come individuate nel Modello.

### 4.2 Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza riferisce su base continuativa al Presidente e all'Amministratore Delegato e ogni 6 mesi al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale (immediatamente in caso di



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



violazioni del Modello), in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici: controlli effettuati ed esito, eventuale necessità di aggiornamento del Modello, sanzioni disciplinari applicate.

Gli incontri con gli organi societari sono documentati e copia della documentazione è custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso.

### **4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni in archivio sono a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso all'archivio nel rispetto della normativa vigente.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



## **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 5**

#### **Caratteristiche e funzione del sistema disciplinare**



## **5.1 Funzione**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Dlgs 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione del Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso, e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'autorità giudiziaria competente.

C.F. Gomma porta il sistema disciplinare a conoscenza dei suoi destinatari mediante gli strumenti più opportuni, e informa e forma adeguatamente i destinatari sui relativi contenuti. In particolare il sistema disciplinare è consultabile presso la intranet e la bacheca aziendale.

## **5.2 Ambito di applicazione**

Ai fini dell'ottemperanza del Dlgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai processi a rischio, che:
  - (a) esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Dlgs 231/2001; e/o
  - (b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Dlgs 231/2001; e/o
  - (c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Dlgs 231/2001.
- (ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice di condotta, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei processi a rischio o di attività connesse ai processi a rischio.

## **5.3 Il sistema disciplinare adottato da C.F. Gomma**

Per conoscere nel dettaglio le misure e le sanzioni applicate da C.F. Gomma in caso di violazione del Modello si rinvia al Capitolo 8.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



## **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 6**

#### **Formazione e comunicazione**



## **6.1 Premessa**

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Società, dei principi contenuti nel Modello. In particolare, il Modello è portato a conoscenza di tutti i destinatari indicati al par. 2.2., ossia tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di C.F. Gomma: i componenti degli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti e i partner commerciali quali i distributori, i fornitori o gli agenti.

## **6.2 Piano di formazione e comunicazione**

Secondo le Linee Guida di Confindustria, la comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello, come specificamente prescritto dal Dlgs 231/2001. C.F. Gomma si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

### **6.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali**

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

### **6.2.2 Formazione e comunicazione ai dipendenti, dirigenti e collaboratori**

Il Modello è reso disponibile a tutti i dipendenti, dirigenti e collaboratori sulla intranet aziendale ed è disponibile anche presso la Funzione personale e organizzazione.

C.F. Gomma garantisce adeguata formazione e informazione ai soggetti sopra indicati.

### **6.2.3 Comunicazione a terzi**

Il Modello è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali C.F. Gomma intrattiene relazioni d'affari. L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello, da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con C.F. Gomma, dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001**



## **TITOLO III**

### **ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



## **ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 7**

#### **Codice di condotta**



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



### Premessa

C.F. Gomma S.p.A. è una Società operante nel settore della componentistica automotive ed è impegnata nella continua ricerca dell'eccellenza dei propri servizi e prodotti.

La Sua missione è incentrata sulla crescita e sulla creazione di valore, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi innovativi per la massima soddisfazione del cliente, nel dovuto rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti con i quali viene in contatto, delle pratiche di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Sulla base di tali principi, C.F. Gomma si impegna a una condotta corretta e imparziale. Tutti i rapporti di affari dovranno essere improntati a integrità e lealtà e dovranno essere intrattenuti senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

Per raggiungere questo obiettivo, C.F. Gomma richiede ai propri dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni, il rispetto dei più elevati standard di condotta negli affari, come stabilito nel presente Codice di Condotta, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 09 febbraio 2009 e aggiornato con delibera del 20 dicembre 2010 per adeguarlo alle disposizioni del Dlgs 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa.

Il Codice di Condotta (di seguito "il Codice") rappresenta una guida e un supporto per ogni dipendente, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più efficace la missione aziendale.

Il Codice costituisce un elemento del modello di organizzazione, gestione e controllo che C.F. Gomma si impegna a rafforzare e sviluppare continuamente.

Per garantire l'osservanza del Codice C.F. Gomma ha istituito al proprio interno:

- un Organismo di Vigilanza per la segnalazione di violazioni al Dlgs 231/2001. Le eventuali violazioni saranno sanzionate con l'applicazione delle misure disciplinari di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato.
- un Garante del Codice di Condotta cui segnalare le violazioni del Codice che non attengono al Dlgs 231/2001. Le eventuali violazioni saranno sanzionate con l'applicazione del CCNL di riferimento.

In considerazione di quanto sopra, C.F. Gomma:

- garantisce la tempestiva diffusione del Codice presso tutti i destinatari;
- garantisce che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i destinatari del Codice;
- fornisce un adeguato sostegno formativo e informativo, mettendo a disposizione un adeguato supporto in caso di dubbi di interpretazione del Codice;



- garantisce che i dipendenti che segnalino violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- adotta provvedimenti sanzionatori equi e commisurati al tipo di violazione del Codice e garantisce di applicarli indistintamente a tutte le categorie di dipendenti avendo a riferimento le disposizioni di legge, di contratto e di normativa vigente;
- attiva verifiche periodiche atte ad accertare il rispetto delle norme del Codice.

C.F. Gomma si adopera per fare in modo che i principi del Codice siano condivisi da consulenti, da fornitori e da qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti d'affari con la Società.

C.F. Gomma non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi del Codice.

## **1. GUIDA ALL'USO DEL CODICE**

### **Che cos'è il Codice?**

Il Codice è un documento ufficiale nel quale sono fissati i principi etici che C.F. Gomma rispetta, nei quali si rispecchia e ai quali coerentemente si devono ispirare tutti i soggetti con i quali viene in contatto; esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti dai propri collaboratori nella conduzione delle attività aziendali.

Il Codice è volto ad esplicitare e rendere chiaro, inequivocabile e comprensibile a tutti coloro che operano all'interno o che comunque sono legati a C.F. Gomma, il rispetto dei suddetti principi etici.

### **Chi sono i destinatari del Codice?**

Si distinguono in destinatari obbligati e pertanto sanzionabili in caso di violazioni e in destinatari non obbligati.

Sono destinatari obbligati del Codice ed in quanto tali tenuti a osservarne i principi in esso contenuti, gli amministratori, i sindaci, i soci, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori nonché qualsiasi soggetto eserciti la gestione e il controllo di C.F. Gomma, a prescindere dalla qualifica giuridico - formale.

Sono altresì destinatari obbligati del Codice tutti i collaboratori che intrattengono un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, anche occasionale, con C.F. Gomma, gli agenti, i lavoratori parasubordinati, i partner, i fornitori, i consulenti e chiunque svolga attività in nome e per conto di C.F. Gomma o sotto il controllo della stessa.

Sono destinatari non obbligati e quindi non sottoposti a sanzione per violazione delle disposizioni del Codice: i fornitori, i consulenti e i partner quando non svolgono attività in nome o per conto di



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



essa, nonché i beneficiari delle iniziative di C.F. Gomma e tutti i portatori di interesse nei confronti della stessa.

Nei confronti dei destinatari non obbligati, il rispetto e la condivisione del Codice può costituire un criterio per la scelta dei soggetti con i quali instaurare o mantenere rapporti. Sarà cura della funzione competente ottenere da questi soggetti l'assunzione dell'impegno al rispetto del Codice.

Le Società controllate e partecipate ricevono il Codice e lo adottano adeguandolo, ove necessario, alle peculiarità della propria azienda in coerenza alla propria autonomia gestionale. I rappresentanti indicati da C.F. Gomma negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle joint venture promuovono i principi e i contenuti del Codice negli ambiti di rispettiva competenza.

### **Dove è reperibile il Codice?**

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i destinatari in luogo accessibile, con le modalità più appropriate ed è consultabile nel sito internet della Società ([www.cfgomma.com](http://www.cfgomma.com)) e nella intranet aziendale dai quali è liberamente scaricabile.

Può inoltre essere richiesto alla Funzione Personale e Organizzazione e alla Funzione Legale.

### **Il Codice può essere modificato?**

Il Codice può essere modificato su proposta dell'Organismo di Vigilanza, alla luce dei contributi ricevuti dai dipendenti, dagli altri soggetti destinatari e dal Garante del Codice. Il Codice può essere modificato su proposta dell'Organismo di Vigilanza, alla luce delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso. Le eventuali modifiche al Codice sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, pubblicate e rese disponibili con le modalità sopra riportate.

## **2. POLITICA DI CONDOTTA NEGLI AFFARI**

C.F. Gomma struttura e sviluppa la propria attività imprenditoriale richiedendo a tutti i dipendenti e agli altri soggetti destinatari di adeguare i loro comportamenti ai propri valori di condotta negli affari.

Tutti i suoi dipendenti e gli altri soggetti destinatari perseguiranno l'attività imprenditoriale di C.F. Gomma osservando le politiche seguenti.

### **Dovere di imparzialità e situazioni di conflitto di interesse**

Tutti devono operare con imparzialità e assumere decisioni con rigore e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, respingendo ogni illegittima pressione.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



Nel caso in cui si subiscano pressioni, lusinghe o richieste di favori che riguardino la propria o l'altrui attività lavorativa oppure si ricevano proposte che tendano a far venir meno il dovere di imparzialità, è fatto espresso obbligo di informare senza indugio l'Organismo di Vigilanza.

Tutte le decisioni e le scelte imprenditoriali prese per conto di C.F. Gomma devono corrispondere al suo migliore interesse.

Pertanto i dipendenti e gli altri soggetti destinatari devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari (per esempio: l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno della Società; possesso o negoziazione di titoli, ecc.) che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse della Società e il modo più opportuno di perseguirlo.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente riferita all'Organismo di Vigilanza.

Ogni dipendente deve comunicare all'Organismo di Vigilanza l'eventuale esistenza di un'attività lavorativa su base stabile con un'altra Società o qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta.

### **Obbligo di confidenzialità**

Le conoscenze sviluppate da C.F. Gomma costituiscono una fondamentale risorsa che ogni dipendente e destinatario deve tutelare. Infatti, in caso di impropria divulgazione di tali conoscenze, la Società potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine.

Pertanto, i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali della Società così come altre informazioni non pubbliche relative ad esso, se non nei casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la confidenzialità.

Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.



### **Correttezza nelle pratiche commerciali e pagamenti illeciti**

C.F. Gomma, i suoi dipendenti e gli altri destinatari del Codice si impegnano al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Società.

Nessun dipendente deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità (inclusi regali o doni, ad eccezione di oggetti commerciali comunemente accettati a livello internazionale) anche a seguito di pressioni illecite.

Per quanto sopra, è vietato ai dipendenti e agli altri destinatari offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice.

È parimenti vietato ai dipendenti e agli altri destinatari (così come ai loro familiari) l'accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio.

Qualsiasi intervento a promozione degli interessi di C.F. Gomma può essere svolto soltanto ove permesso e nel rigoroso rispetto delle leggi vigenti e, in ogni caso, in conformità al Codice e alle eventuali procedure specificamente prescritte dalla Società.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

### **Prevenzione del riciclaggio di denaro**

C.F. Gomma e i suoi dipendenti non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

C.F. Gomma e i suoi dipendenti devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

C.F. Gomma deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio vigenti.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

### **Concorrenza**

C.F. Gomma riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e si impegna a rispettare le norme di legge sulla concorrenza applicabili ove opera. C.F. Gomma e i suoi dipendenti evitano pratiche (creazione di cartelli, spartizioni di mercati, limitazioni alla produzione o



alla vendita, accordi condizionati, ecc.) tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza.

Nell'ambito della leale concorrenza, C.F. Gomma non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

### **Riservatezza e sicurezza informatica**

Nell'ambito dello svolgimento della sua attività imprenditoriale, C.F. Gomma raccoglie una quantità significativa di dati personali e di informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi vigenti in materia di riservatezza e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza.

C.F. Gomma, nell'ambito dell'adozione di efficaci politiche di sicurezza informatica, vieta a chiunque di:

- a) alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;
- b) accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di soggetti pubblici o privati;
- c) accedere abusivamente al proprio sistema informatico o telematico al fine di alterare e /o cancellare dati e/o informazioni;
- d) detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico di soggetti concorrenti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- e) detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al proprio sistema informatico o telematico al fine di acquisire informazioni riservate;
- f) svolgere attività di approvvigionamento e/o produzione e/o diffusione di apparecchiature e/o software allo scopo di danneggiare un sistema informatico o telematico, di soggetti, pubblici o privati, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti, ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
- g) svolgere attività fraudolenta di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico di soggetti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- h) installare apparecchiature per l'intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati;
- i) svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;



j) svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;

k) distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

### **3. DIPENDENTI**

C.F. Gomma riconosce che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività, la creazione di valore per gli azionisti e la soddisfazione del cliente.

I seguenti principi confermano l'importanza del rispetto per l'individuo; conformemente alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), garantiscono equità di trattamento ed escludono qualsiasi forma di discriminazione.

#### **Principi di comportamento**

Il Codice è parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente.

Di conseguenza, C.F. Gomma esige da tutti i dipendenti una rigorosa osservanza delle disposizioni del Codice. Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice è perciò trattata con fermezza con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie.

I dipendenti, pertanto, sono tenuti a:

- far proprie compiutamente le disposizioni e politiche del Codice riguardanti la loro specifica mansione, anche partecipando a eventuali attività di formazione;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere la Società o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;
- segnalare tempestivamente eventuali violazioni al Codice.
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne, introdotte allo scopo di osservare il Codice o individuare violazioni dello stesso;
- consultare la Funzione Legale per ottenere chiarimenti circa l'interpretazione del Codice;
- cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo il più stretto riserbo circa l'esistenza di dette indagini e partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di auditing sul funzionamento del Codice.

Chiunque rivesta il ruolo di capo, responsabile o dirigente deve rappresentare un esempio, fornire *leadership* e guida in conformità ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice e, con il suo



comportamento, deve dimostrare ai dipendenti che il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale del loro lavoro, accertandosi che i dipendenti siano consapevoli che i risultati di *business* non vanno mai disgiunti dal rispetto dei principi del Codice.

### **Pari opportunità**

C.F. Gomma si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti.

Il responsabile di ogni funzione deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

### **Molestie**

C.F. Gomma considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

### **Ambiente di lavoro**

I dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso, dove la dignità di ciascuno è rispettata.

In particolare, i dipendenti di C.F. Gomma:

- non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- devono astenersi dal fumare sul luogo di lavoro (ad esclusione delle aree in cui è consentito farlo), al fine di tutelare la salute propria e quella altrui dagli effetti del "fumo passivo";
- devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.



### **Beni aziendali**

I dipendenti sono tenuti a utilizzare i beni e le risorse aziendali a cui abbiano accesso o di cui abbiano la disponibilità in modo efficiente e con modalità idonee a proteggerne il valore.

È vietato ogni utilizzo di detti beni e risorse che sia in contrasto con gli interessi di C.F. Gomma o sia dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con C.F. Gomma.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

### **Assunzioni**

Ai dipendenti di C.F. Gomma viene fatto divieto di accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro o beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione come dipendente di un lavoratore o il suo trasferimento o la sua promozione.

Non è consentito esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. nell'interesse della Società. In particolare, C.F. Gomma non assume né attribuisce alcun tipo di incarico professionale né intraprende alcuna attività economica con pubblici ufficiali o impiegati pubblici e loro parenti e affini entro il 3° grado, anche indirettamente per interposta persona, che abbiano partecipato a procedimenti amministrativi (contrattuali o meno) o giudiziari, comportanti vantaggi per C.F. Gomma negli ultimi 12 mesi.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

### **Tutela della personalità individuale**

C.F. Gomma ripudia chiunque mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di una situazione d'inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi eserciti su una persona, poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in stato di soggezione continuativa. In particolare, C.F. Gomma:

- non diffonde, distribuisce divulga o pubblicizza in alcun modo materiale pornografico minorile, con qualsiasi mezzo anche per via telematica, ovvero divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale dei minori;
- non utilizza mano d'opera a basso costo attraverso il lavoro di immigrati, anche minorenni, provenienti da Paesi disagiati o in condizioni di non poter rifiutare un simile impiego.



Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

#### **4. RAPPORTI CON L'ESTERNO**

C.F. Gomma e i suoi dipendenti sono tenuti a intrattenere e sviluppare i propri rapporti con tutte le categorie di soggetti interessati agendo in buona fede, con lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori fondamentali della Società.

##### **Clienti**

C.F. Gomma persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative del cliente finale e ritiene essenziale che i propri clienti siano sempre trattati in modo corretto e onesto. Pertanto, esige dai propri dipendenti e dagli altri destinatari del Codice che ogni rapporto e contatto con la clientela sia improntato a onestà, correttezza professionale e trasparenza.

I dipendenti devono seguire le procedure interne finalizzate al raggiungimento di questo obiettivo attraverso lo sviluppo e il mantenimento di rapporti proficui e duraturi con i clienti, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore sostenuto dall'innovazione continua.

I dipendenti nei loro rapporti con i clienti devono evitare ingiuste discriminazioni nelle trattative con gli stessi e non devono fare uso improprio del loro potere contrattuale a danno di un qualsiasi cliente.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

##### **Fornitori**

Il sistema fornitori svolge un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività di C.F. Gomma.

Al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione del cliente, C.F. Gomma seleziona i fornitori in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi.

In considerazione della primaria importanza che ha per C.F. Gomma la condivisione da parte dei suoi partner dei valori del Codice, i dipendenti sono tenuti a selezionare i fornitori secondo metodi adeguati e oggettivi prendendo in considerazione, oltre che qualità, innovazione, costi e servizi offerti, anche i valori enunciati nel Codice. I dipendenti sono altresì invitati a instaurare e mantenere con i fornitori rapporti stabili, trasparenti e di cooperazione.



Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

### **Istituzioni pubbliche**

I rapporti con le istituzioni pubbliche devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai dipendenti a ciò delegati; tali rapporti debbono essere trasparenti e ispirati ai valori della Società.

C.F. Gomma non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, neanche in quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite giudizialmente.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione C.F. Gomma eviterà di essere rappresentata da un'unica persona fisica, al fine di minimizzare il rischio di rapporti interpersonali non coerenti con la volontà della Società; nel caso in cui ciò non fosse possibile, è comunque garantita la tracciabilità del rapporto.

Ogni soggetto, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione dovrà osservare gli obblighi di informazione nei confronti di C.F. Gomma e dell'Organismo di Vigilanza; dovrà rendere disponibili ed accessibili atti e documenti prodotti nell'ambito delle proprie funzioni; non dovrà promettere danaro o altra utilità anche per ottenere un atto legittimo e conforme ai doveri di un funzionario pubblico.

Non è consentito tenere, direttamente o indirettamente, comportamenti tali da influenzare alcuna decisione della Pubblica Amministrazione; non è consentito inviare documenti amministrativi e contabili falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero; non è consentito dare o promettere doni, danaro o altri vantaggi a pubblici ufficiali e impiegati incaricati di pubblico servizio in modo da influenzare l'imparzialità del loro giudizio professionale o ottenere condizioni di favore a danno della Pubblica Amministrazione.

Se i rapporti con la Pubblica Amministrazione prevedono il pagamento di commissioni o provvigioni, chi, autorizzando questi pagamenti ad agenti o altri intermediari, ha il fondato sospetto che parte di questi pagamenti od onorari possa essere usata per corrompere o influenzare la decisione di un pubblico ufficiale, deve darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Tali prescrizioni si applicano altresì ai pagamenti fatti nei confronti di soggetti pubblici stranieri.

E' vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne il comportamento, l'indipendenza di giudizio o possa indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per C.F. Gomma.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



C.F. Gomma non deve in nessun modo conseguire ingiustamente profitti a danno della P.A.; pertanto non deve:

- ricevere indebitamente - tramite documenti falsi (o attestanti cose non vere), o mediante l'omissione di informazioni dovute - contributi, finanziamenti, rimborsi, mutui agevolati ovvero altre erogazioni da parte delle P.A.;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- redigere false rendicontazioni o rilasciare documenti falsi, in merito all'utilizzo dei suddetti finanziamenti ovvero in merito a rapporti commerciali con la P.A. regolati da meccanismi di rendicontazione;
- venir meno, in tutto o in parte, agli obblighi contrattuali nei confronti della P.A., ovvero fornire prestazioni diverse da quelle contrattualizzate;
- procurare indebitamente a sé o alla Società qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri, agevolazioni fiscali o mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) in danno delle Pubbliche Amministrazioni;
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi, a pubblici ufficiali o impiegati pubblici coinvolti in procedimenti amministrativi che possano comportare vantaggi per la Società;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della P.A. o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

### **Organizzazioni sindacali e partiti politici**

Qualsiasi rapporto di C.F. Gomma con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

C.F. Gomma non eroga contributi ai predetti enti, se non nei limiti previsti dalla legge n. 515, del 10 dicembre 1993 e previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione. I contributi eventualmente versati nel rispetto di quanto sopra, devono essere registrati nelle scritture contabili.

Eventuali contributi da parte di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



C.F. Gomma impone ai propri dipendenti e collaboratori il divieto di ogni pratica riconducibile al c.d. “voto di scambio” finalizzata all’ottenimento di un vantaggio per C.F. Gomma in danno della Pubblica Amministrazione.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l’Organismo di Vigilanza.

### **Autorità giudiziarie e di controllo**

C.F. Gomma agisce in piena collaborazione con organismi normativi e governativi nel contesto del loro legittimo ambito di attività.

C.F. Gomma nello svolgimento della propria attività, opera in modo lecito e corretto collaborando con l’Autorità Giudiziaria, le Forze dell’Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

A tal fine esige che tutti i suoi amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori prestino la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto dell’INPS, del Ministero del Lavoro e di qualunque altra Pubblica Amministrazione.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un’indagine o di un’ispezione da parte della P.A., nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti; tentare di persuadere qualcun altro a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro o altri vantaggi, a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni ovvero alle autorità giudiziarie competenti.

Chiunque a titolo personale o per fatti dipendenti dal rapporto di lavoro, riceva mandati di comparizione, notifica di provvedimenti giudiziari, dovrà contattare immediatamente i legali della Società e informare l’Organismo di Vigilanza.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l’Organismo di Vigilanza.

### **5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE**

C.F. Gomma non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti sul posto di lavoro.

Ogni dipendente di C.F. Gomma è soggetto con delega in tale materia, non deve porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



C.F. Gomma persegue l'obiettivo di garantire una gestione efficace di salute, sicurezza e ambiente, che considera fattori decisivi per il suo successo.

Tutti coloro che lavorano per C.F. Gomma sono responsabili della buona gestione di salute, sicurezza e ambiente.

C.F. Gomma adotta un efficace sistema di gestione ambientale che ottempera a tutte le normative vigenti in materia.

Questi sono i principi fondamentali a cui si ispira:

- non inquinare;
- ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse;
- sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente.

I fornitori e i soggetti esterni, ove richiesto da norme e regolamenti, in base alla natura del bene e servizio prestato, devono dare evidenza del rispetto da parte loro delle normative sulla sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro.

Chiunque venisse a conoscenza di eventuali inefficienze dei dispositivi di protezione ovvero dei presidi a tutela della sicurezza adottati da C.F. Gomma è tenuto a darne segnalazione alle funzioni competenti e all'Organismo di Vigilanza.

## 6. CONTABILITÀ E CONTROLLO INTERNO

### Trasparenza contabile e informativa societaria

L'impegno di C.F. Gomma è indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine per gli azionisti.

Per tenere fede a questo impegno, C.F. Gomma adotta elevati standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicabili.

Nell'espletare tale prassi, C.F. Gomma opera con la massima trasparenza coerentemente con le migliori pratiche d'affari:

- garantendo che tutte le operazioni condotte siano dovutamente autorizzate, verificabili, legittime e coerenti fra di loro;
- garantendo che tutte le operazioni siano adeguatamente registrate e contabilizzate coerentemente con la migliore prassi corrente e opportunamente documentate;
- elaborando tempestivamente rendiconti finanziari periodici completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili;
- sensibilizzando e informando i propri dipendenti circa l'esistenza, gli scopi e l'importanza del controllo interno;
- analizzando e gestendo con diligenza professionale i rischi imprenditoriali connessi a tutte le attività della Società;



- istituendo rigorosi processi di svolgimento delle attività che assicurino decisioni gestionali (comprese quelle relative a investimenti e cessioni) basate su solide analisi economiche che comprendano una prudente valutazione dei rischi e forniscano la garanzia che i beni aziendali siano impiegati in maniera ottimale;
- assicurando che decisioni su temi finanziari, fiscali e contabili siano prese a un livello manageriale adeguato;

C.F. Gomma ritiene di fondamentale importanza per il proprio successo la trasparenza nelle modalità di registrazione contabile delle singole operazioni poste in essere.

Pertanto, C.F. Gomma richiede ai dipendenti relazioni accurate, tempestive e dettagliate sulle operazioni finanziarie. I dipendenti devono tenere registrazioni veritiere e accurate di tutte le operazioni finanziarie, accompagnate da adeguata documentazione di supporto.

È fatto divieto a tutti i dipendenti di adottare comportamenti o dar luogo a omissioni che possano condurre:

- alla registrazione di operazioni fittizie;
- alla registrazione di operazioni in modo fuorviante o non sufficientemente documentate;
- alla mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità o obbligazioni.

I dipendenti a cui è richiesto di collaborare alla preparazione e presentazione di documenti assicurano, per quanto di loro competenza, che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

### **Procure e deleghe**

Nessuno deve avere poteri di rappresentanza, direzione e gestione al di fuori di specifiche deleghe e del sistema di autorizzazioni e approvazioni per l'assunzione di decisioni di gestione operativa, finanziaria e di investimento esistente all'interno di C.F. Gomma.

Tutte le attività effettuate da C.F. Gomma o da terzi in nome e per conto di C.F. Gomma devono essere, in un regime di riservatezza:

- legittime e rispettose di norme, procedure e regolamenti;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con precisa individuazione dei soggetti coinvolti;
- basate su informazioni corrette e complete.

In particolare, il sistema di deleghe deve assicurare che:

- a nessun soggetto vengano attribuiti poteri illimitati o funzioni per legge non delegabili;
- a nessun soggetto vengano contestualmente delegati poteri di spesa e di controllo;



- il contenuto delle deleghe sia conforme alle responsabilità assegnate e non in sovrapposizione o conflitto, anche solo parziale o potenziale, con attribuzioni delegate ad altri soggetti;
- i poteri e le attribuzioni conferiti siano conosciuti dall'Organismo di Vigilanza.

Le deleghe possono essere attribuite anche a soggetti esterni alla Società, ad esempio nell'ambito di rapporti di consulenza. In tal caso, insieme all'accettazione delle funzioni o dei compiti delegati, tali soggetti dovranno accettare i principi esposti nel presente Codice.

### **Tutela del capitale sociale e obblighi in relazione all'amministrazione**

Gli amministratori (o chiunque ne svolga le funzioni) collaborano affinché i sindaci possano svolgere le attività di controllo ad essi affidate.

Nella corretta gestione del patrimonio sociale gli amministratori, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori e i soci dovranno:

- valutare correttamente il patrimonio sociale, i beni, crediti e le azioni, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- seguire gli stessi criteri nelle valutazioni e nelle altre operazioni necessarie/strumentali alle operazioni di fusione o scissione con altre Società;
- non effettuare operazioni illecite sul capitale sociale. Gli azionisti non possono essere liberati dall'obbligo di eseguire i conferimenti.

Nessuno deve cercare di influenzare il regolare svolgimento delle assemblee societarie, traendo in inganno o in errore.

Gli amministratori devono informare il loro comportamento a buona fede e correttezza, e in particolare sono tenuti a:

- svolgere il loro incarico con diligenza e nel rispetto del criterio di collaborazione con gli altri organi societari;
- comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento che appaia in contrasto anche solo potenziale con il dettato legislativo, tutelando l'integrità del patrimonio sociale e prescindendo, ove richiesto, dall'interesse degli azionisti alla restituzione dei conferimenti;
- verificare lo stato patrimoniale della Società, specie in riferimento all'esattezza e veridicità dei dati ivi riportati, prima di procedere alla ripartizione degli utili e delle riserve.



### **Custodia e gestione del patrimonio sociale**

C.F. Gomma si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili, effettuato in conformità alla normativa vigente e ai contenuti dello statuto, ed in linea con i principi del presente Codice, sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della Società stessa, dei soci, dei creditori e del mercato.

Gli amministratori, i dipendenti, i dirigenti e i collaboratori di C.F. Gomma sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e del legittimo utilizzo dei beni (materiali e immateriali) e delle risorse loro affidati per espletare le proprie funzioni.

Nessuno dei beni di proprietà di C.F. Gomma può essere utilizzato per finalità diverse da quelle indicate dalla stessa né per finalità illegali.

Ogni bene di proprietà di C.F. Gomma deve essere registrato nelle scritture contabili, a meno che la normativa non consenta diversamente.

\* \* \*

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.



## **7. DISPOSIZIONI FINALI**

Nel rispetto di quanto espressamente previsto dal Dlgs 231 del 2001 e alla luce della propria integrità e correttezza, C.F. Gomma richiede che i propri dipendenti, amministratori e collaboratori nello svolgimento delle mansioni loro affidate si astengano dal porre in essere:

- pratiche qualificabili come reato transnazionale ai sensi dell'art. 3 della legge 16 marzo 2006, n. 146 e in particolare: associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, immigrazione clandestina, induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale. Si ricorda che si configura come transnazionale un reato che a) sia commesso in più di uno Stato; oppure b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; oppure c) sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; oppure d) sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- ogni forma di criminalità organizzata ai sensi dell'art. 24 ter del Dlgs 231/2001;
- ogni comportamento rivolto alla falsificazione di monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, strumenti e segni distintivi ai sensi dell'art. 25 bis del Dlgs 231/2001;
- ogni forma di turbamento dell'esercizio dell'industria o del commercio e ogni forma di violazione del diritto d'autore ai sensi dell'art. 25 bis 1 e 25 novies del Dlgs 231/2001;
- ogni comportamento di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ai sensi dell'art. 25 octies del Dlgs 231/2001;
- ogni comportamento rivolto a promuovere costituire, organizzare, dirigere o finanziare associazioni che si propongano il compimento di atti di terrorismo e/o gli atti di terrorismo stessi ai sensi dell'art. 25 quater del Dlgs 231/2001;
- ogni pratica di mutilazione dei genitali femminili, ai sensi dell'art. 25 quater 1 del Dlgs 231/2001;
- ogni pratica legata alla prostituzione minorile, detenzione di materiale pornografico e pedo pornografico e più in generale ogni pratica configurabile come reato contro la personalità individuale ai sensi dell'art. 25 quinquies del Dlgs 231/2001.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.



## **8. ATTUAZIONE E GARANZIE**

### **Segnalazione di violazioni del Codice**

C.F. Gomma è impegnata al raggiungimento dei più elevati standard di eccellenza di gestione relativamente alle sue responsabilità morali, sociali e di gestione degli affari nei confronti dei soggetti interessati.

Il Codice definisce le aspettative di C.F. Gomma nei confronti delle persone che ne fanno parte e le responsabilità di cui queste devono farsi carico per comportamenti coerenti.

C.F. Gomma incoraggia i dipendenti a rivolgersi alla Funzione Legale in ogni situazione inerente il Codice in cui essi possano essere in dubbio su quale sia il comportamento più appropriato.

A tutte le richieste di chiarimenti viene data una tempestiva risposta senza che vi sia per il dipendente alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni del Codice che attengono al Dlgs 231/2001 ha l'obbligo di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, tramite e mail all'indirizzo [organismodivigilanza@cfgomma.com](mailto:organismodivigilanza@cfgomma.com).

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni del Codice che non attengono al Dlgs 231/2001 ha l'obbligo di informare tempestivamente il Garante del Codice, tramite e mail all'indirizzo [garantecodice@cfgomma.com](mailto:garantecodice@cfgomma.com).

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni anonime. E' garantito a chiunque volesse ricorrere all'Organismo di Vigilanza l'anonimato e la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute nel rispetto della normativa sulla Privacy.

### **Il Sistema sanzionatorio**

Costituisce violazione del Codice qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle modalità applicative del Codice stesso. Costituisce parimenti violazione del Codice il comportamento di chi dovesse accusare altri dipendenti di violazione del Codice con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

La violazione dei principi fissati nel presente Codice compromette il rapporto fiduciario tra C.F. Gomma ed i propri amministratori, dipendenti, dirigenti, consulenti, collaboratori, clienti, fornitori, *partners* e chiunque intrattenga a vario titolo rapporti con la Società.

Ne consegue che ogni trasgressore delle singole regole di condotta prescritte da questo Codice sarà punibile con sanzioni disciplinari che possono comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato o del contratto di collaborazione. C.F. Gomma perseguirà le violazioni del presente Codice attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, commisurati alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa. L'applicazione di sanzioni



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dall'instaurazione di azioni giudiziarie e dal loro esito, e pertanto prescinde dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

Il sistema disciplinare adottato da C.F. Gomma, in linea con quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile, è consultabile presso la intranet e la bacheca aziendale.

### **Diffusione ed osservanza del Codice**

La conoscenza e l'osservanza del Codice da parte di tutti i suoi destinatari sono condizioni primarie per la trasparenza e l'immagine della Società.

A tal fine una copia di questo Codice è disponibile sulla bacheca e sulla intranet aziendale.

In caso di instaurazione di nuovi rapporti di lavoro subordinato o collaborazione (anche occasionale), di nuovi contratti commerciali o accordi (convenzioni, atti di nomina, ecc.), questi dovranno contenere un esplicito riferimento e rinvio al Codice.



Modello di organizzazione, gestione e  
controllo ex Dlgs 231/2001



## **ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **CAPITOLO 8**

#### **Il sistema disciplinare**



## **1. Principi generali**

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da C.F. Gomma ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001, e successive modifiche ed integrazioni, costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

In caso di violazioni del Modello, verranno applicate le misure di seguito indicate, proporzionate e adeguate, a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie, che possono anche comportare la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, del contratto di collaborazione o di altro tipo, instaurato con il trasgressore; il tutto nei limiti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

In particolare si prevedono:

- per i lavoratori dipendenti – dirigenti esclusi - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 del codice civile e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300 del 1970, nonché nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria applicabile, ossia il CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutive, da inserire nei contratti stipulati con consulenti, concessionari, agenti, intermediari, lavoratori parasubordinati e collaboratori esterni;
- misure che inducano al rispetto delle suddette disposizioni tutti quei soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle misure sopra previste (dirigenti, amministratori e sindaci).

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferirà tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni di cui venisse a conoscenza, al fine di una pronta contestazione al trasgressore.

## **2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati**

Le disposizioni del sistema disciplinare di seguito elencate sono rivolte ai lavoratori subordinati che violano il Modello adottato da C.F. Gomma e derivano dall'applicazione di quanto previsto dal Dlgs 231/2001, nel pieno rispetto del CCNL di riferimento.

Nello specifico costituiscono violazioni del Modello:

- le violazioni di procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività a rischio reato, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello sia che



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



espongano sia che non espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati previsti;

- l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più dei reati previsti;
- l'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Dlgs 231/2001.

In riferimento all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti di contestazione e all'irrogazione delle sanzioni rimangono invariati i poteri della Direzione Aziendale e si rinvia al CCNL applicabile.

Le sanzioni sono stabilite e verranno comminate nel rispetto di quanto prescritto e secondo le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria richiamato. In particolare, i lavoratori subordinati saranno passibili delle misure indicate agli art. 53 e ss. del citato CCNL e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino all'importo di 3 ore di paga e indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 55.

Restano ferme tutte le previsioni di cui all'art. 53 del CCNL, tra cui:

- l'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa (art. 53, comma 3);
- Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (art. 53, comma 4).
- in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa: nel corso di tale periodo il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni (art. 53, comma 5);
- se il provvedimento non verrà emanato entro 10 giorni dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore, le giustificazioni stesse si intenderanno accolte, a meno che durante tale periodo l'azienda non sia venuta in possesso di tutti gli elementi di giudizio e di tale circostanza abbia informato per iscritto, entro il predetto termine, il lavoratore (art. 53, comma 6);



- non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione (art. 53, comma 7);

### **3. Misure nei confronti dei dirigenti**

#### **Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro**

Le violazioni del Modello da parte dei Dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nelle loro rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o comunque in un apposito registro dell'azienda.

L'annotazione di tali trasgressioni è strumentale anche a rilevare eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate negativamente dal Consiglio di Amministrazione ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumenti di compensi, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL.

Qualora alla reiterazione di tali trasgressioni per 2 volte nell'arco di 2 anni, non consegua il licenziamento del dirigente, allo stesso verranno revocate eventuali deleghe, e potrebbe esserne predisposto il trasferimento dall'area a rischio ad un'altra area della Società, per esigenze organizzative e secondo quanto previsto dal CCNL applicabile.

#### **Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro**

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Modello, che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di propria competenza, il suo rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dal CCNL.

### **4. Misure nei confronti degli Amministratori**

Le violazioni da parte degli Amministratori delle prescrizioni contenute nel Modello, devono essere riferite dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e devono risultare dal verbale della relativa adunanza del Consiglio.

Nel caso in cui le trasgressioni siano commesse dalla maggioranza dei membri del Consiglio o dal Consiglio collegialmente, l'Organismo di Vigilanza deve riferire anche all'Assemblea.



## Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



Qualora il Presidente, l'Amministratore Delegato e tutti i membri del Consiglio di Amministrazione conferitari di deleghe, disattendano più di 2 volte nel corso dell'esercizio le disposizioni del Modello - compiendo atti non contemplati nelle deleghe loro conferite ovvero in violazione dei limiti prescritti dal Modello -, per la cui violazione non sia prevista la loro revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il Consiglio di Amministrazione dovrà sospendere, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto, le deleghe loro conferite.

Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.<sup>2</sup>, il Consiglio di Amministrazione provvederà a sostituire gli amministratori decaduti ai sensi dell'art. 2386 c.c.<sup>3</sup>; in difetto l'Assemblea adotterà i provvedimenti sopra indicati.

Ai fini della recidiva, si terrà conto delle infrazioni degli Amministratori solamente nell'ambito dell'esercizio sociale.

Nei casi di violazione delle disposizioni del Modello da parte degli Amministratori, resta salva la facoltà del Consiglio di ratificare il loro operato, all'uopo convocando apposita riunione, comunque entro 2 mesi. Della decisione e delle relative motivazioni, il Consiglio è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, trasmettendo ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni, nonché dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello.

La pendenza di procedimenti penali nei confronti degli Amministratori, fino a quando non sia stata pronunciata sentenza di primo grado, anche non passata in giudicato, non comporta l'applicazione automatica delle sanzioni sopra specificate.

<sup>2</sup> **Cause di ineleggibilità e di decadenza:** [1] Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

<sup>3</sup> **Sostituzione degli amministratori:** [1] Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli con deliberazione approvata dal collegio sindacale, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati dall'assemblea. Gli amministratori così nominati restano in carica fino alla prossima assemblea. [2] Se viene meno la maggioranza degli amministratori nominati dall'assemblea, quelli rimasti in carica devono convocare l'assemblea perché provveda alla sostituzione dei mancanti. [3] Salvo diversa disposizione dello statuto o dell'assemblea, gli amministratori nominati ai sensi del comma precedente scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina. [4] Se particolari disposizioni dello statuto prevedono che a seguito della cessazione di taluni amministratori cessi l'intero consiglio, l'assemblea per la nomina del nuovo consiglio è convocata d'urgenza dagli amministratori rimasti in carica; lo statuto può tuttavia prevedere l'applicazione in tal caso di quanto disposto nel successivo comma.[5] Se vengono a cessare l'amministratore unico o tutti gli amministratori, l'assemblea per la nomina dell'amministratore o dell'intero consiglio deve essere convocata d'urgenza dal collegio sindacale, il quale può compiere nel frattempo gli atti di ordinaria amministrazione.



## **5. Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'OdV ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio stesso, con le modalità di cui al punto precedente.

I consiglieri e i sindaci adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea per la proposta di revoca dalla carica.

## **6. Misure nei confronti degli altri soggetti obbligati al rispetto del Codice di Condotta**

Le violazioni del Modello da parte di collaboratori che intrattengono un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, anche occasionale, gli agenti, i lavoratori parasubordinati, i partner, i fornitori, i consulenti e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa, fatta salva la richiesta di risarcimento di eventuali danni sofferti, comporteranno l'applicazione immediata delle misure indicate sotto, previa introduzione di opportune clausole contrattuali in tutti i successivi contratti che verranno stipulati.

Le violazioni del Modello da parte dei soggetti sopra elencati, comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, nei modi previsti dall'art. 1456 c.c., negli stessi casi per i quali questo sistema disciplinare prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti e comunque in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico.

Clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutiva per violazione del Modello, saranno inserite in tutti i nuovi contratti di collaborazione, di agenzia e di partnership che verranno stipulati dalla Società con i soggetti sopra elencati.

Nel caso in cui i contratti precedentemente stipulati, non contenessero le clausole di cui sopra, le trasgressioni del Modello da parte di collaboratori e agenti, saranno comunque considerate inadempimento della prestazione, e, ove possibile potranno comportare la risoluzione del singolo contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c., previa comunicazione del Codice di Condotta.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001



## **ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

### **ALLEGATI**



### **ALLEGATO A. Legenda dei reati**

- A.1 Legenda reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Dlgs 231/2001)
- A.2 Legenda reati societari (art. 25 ter del Dlgs 231/2001)
- A.3 Legenda altri reati previsti dal Dlgs 231/2001

### **ALLEGATO B. Reati contro la Pubblica Amministrazione**

- B.1 Elenco dei reati previsti
- B.2 Modalità commissive dei reati contro la Pubblica Amministrazione
- B.3 Analisi dei rischi P.A.
- B.4 Gap Analysis e standard di controllo

### **ALLEGATO C. Reati societari**

- C.1 Elenco dei reati previsti
- C.2 Elenco delle attività nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati previsti
- C.3 Attività, rischio reato, soggetti potenzialmente coinvolti e standard di controllo
- C.4 Tabella di sintesi

### **ALLEGATO D. Altri reati**

- D.1 Elenco dei reati previsti
- D.2 Analisi dei rischi altri reati
- D.3 Elenco dei processi a rischio
- D.4 Controlli

### **ALLEGATO E. Riferimenti normativi**

- E.1 Il Decreto Legislativo 231/2001