



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

DI C.I.B. UNIGAS S.R.L.

ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

Parte Generale

REV.	APPROVATO DA	DATA	OGGETTO DELLA REVISIONE
00	Consiglio di Amministrazione	27.03.2026	Adozione Modello

SOMMARIO

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ.....	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	4
2.1. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	5
2.2 VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
2.3 APPARATO SANZIONATORIO.....	8
2.3.1 LA SANZIONE PECUNIARIA.....	9
2.3.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE.....	9
2.3.3 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA.....	10
2.3.4 LA CONFISCA.....	11
2.4 LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA.....	11
3. IMPATTO TRANSFRONTALIERO DEL D.LGS. 231/2001.....	11
3.1 LIMITI DI CONFORMITÀ DELLE SOCIETÀ ESTERE AL SISTEMA 231 DI C.I.B.	12
3.2. ADOZIONE DELLE "231 GUIDELINES" PER LE SOCIETÀ CONTROLLATE ESTERE	12
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	14
4.1. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ.....	14
4.2. FUNZIONE DEL MODELLO E SUOI PUNTI ESSENZIALI.....	14
4.3 INTERVISTE FINALIZZATE ALL' ANALISI DEI RISCHI 231.....	15
4.4. STRUTTURA DEL MODELLO.....	16
4.5. APPROVAZIONE, MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	17
4.6. DESTINATARI DEL MODELLO.....	18
4.7 IL CODICE ETICO.....	19
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
5.1. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
5.2 REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI.....	21
5.3 DURATA IN CARICA.....	21
5.4. DECADENZA E REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
5.5. DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
5.6. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
5.7. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE ...	24
5.8 REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
5.8.1 OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI.....	26
6. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING.....	27

7. RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI	28
8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	28
9. SISTEMA DISCIPLINARE.....	29
9.1. MISURE IN CASO DI VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA VIGENTE IN AMBITO WHISTLEBLOWING	29

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

C.I.B. UNIGAS S.R.L. (di seguito anche “C.I.B. UNIGAS”, “C.I.B.” o semplicemente “Società”), con sede legale in Campodarsego (PD), ha identificato il proprio *core business* nella progettazione, nello sviluppo e nella produzione di bruciatori civili e industriali adatti ad ogni tipo di combustibile, legando la propria reputazione ad una *mission* aziendale costantemente rivolta all’alta qualità del prodotto intesa come ottimizzazione dei rendimenti, elevata affidabilità e basso impatto aziendale.

C.I.B. UNIGAS è una società di diritto italiano con socio unico, Ecoflam Bruciatori S.p.A., a sua volta interamente controllata da Ariston Holding N.V. capogruppo di Ariston Group, leader nella produzione e commercializzazione di una gamma completa di sistemi e servizi per il riscaldamento dell’acqua e dell’ambiente. Ariston Group intende migliorare la qualità del comfort attraverso l’offerta di prodotti di alta tecnologia, qualità ed efficienza che hanno un limitato impatto ambientale.

C.I.B. UNIGAS è controllante diretta di:

- **CIB UNIGAS Energy Science & Technology Co. LTD (Cina):** società cinese con sede a *Guangzhou* controllata al 100% da C.I.B. UNIGAS. La società svolge la funzione di distributore per il mercato cinese dei prodotti UNIGAS.
- **GP Burners LTD (Regno Unito):** società di cui C.I.B. UNIGAS detiene il 95% del capitale sociale. La società svolge il ruolo di distributore dei prodotti UNIGAS per il mercato britannico.
- **CIB UNIGAS USA Inc.:** società di cui C.I.B. UNIGAS detiene il 100% del capitale sociale. La filiale si occupa di gestire e vendere i bruciatori e di stabilire reti commerciali con i costruttori di caldaie e aziende locali nel mercato americano, canadese e messicano.
- **Special Burner & Equipment S.r.l.** (di seguito anche “SBE”): tale società, di cui la C.I.B. possiede direzione e coordinamento al 60%, si occupa della progettazione dei bruciatori speciali (quindi progettazione interna) e affida a terzi la produzione e l’assemblaggio dei bruciatori (possiede quindi propri fornitori).

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “**D.Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”)¹ ha introdotto nell’ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma

¹ Il decreto legislativo in esame (“*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”), pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della delega al Governo di cui all’articolo 11 della

sostanzialmente a carattere affittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o a vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o sottoposte al controllo di un soggetto apicale dell'ente;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi.

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'Ente a sanzioni di diversa natura, sia pecuniarie, sia interdittive, queste ultime variamente strutturate (fino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale del quale, non a caso, costituisce appendice speciale; del pari, a dispetto del nomen juris adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

2.1. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 23 a 25 *undevicies* del D.Lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es. art. 10 L. 146/2006 in tema di "Reati transnazionali"), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal Decreto, alla data di approvazione della presente Parte Generale, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti macro-categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (**artt. 24 e 25**);
- Reati informatici (**art. 24-bis**);
- Delitti di criminalità organizzata (**art. 24-ter**);

legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest'ultima trova il suo antecedente in una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all'articolo K.3 del Trattato sull'Unione europea.

- Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, nonché contro l'industria ed il commercio (**artt. 25-bis e 25-bis 1**);
- Reati societari e abusi di mercato (**artt. 25-ter e 25-sexies**);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (**art. 25-quater**);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**art. 25-quater.1**);
- Delitti contro la personalità individuale (**art. 25-quinquies**);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (**art. 25-septies**);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (**art. 25-octies**);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (**art. 25-octies.1**);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (**art. 25-octies.2**);
- Reati in materia di violazione del diritto di autore (**art. 25-novies**);
- Reati di intralcio alla giustizia (**art. 25-decies**);
- Reati ambientali (**art. 25 - undecies**);
- Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 – duodecies**);
- Razzismo e xenofobia (**art. 25-terdecies**);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25-quaterdecies**);
- Reati tributari (**art. 25-quinquiesdecies**);
- Reati di contrabbando (**art. 25-sexiesdecies**);
- Delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies**);
- Delitti contro gli animali (**art. 25-undevicies**).

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'ente sussiste qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto;
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**;
- c) sia stato realizzato da una **persona fisica**:

1) in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero

2) sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, Soggetto Sottoposto).

L'art. 23 del Decreto, rubricato "**Inosservanza delle sanzioni interdittive**", prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

L'art. 26 del Decreto, rubricato "**Delitti tentati**", prevede, anche, l'ipotesi che i delitti sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo. In questo caso, le sanzioni interdittive – di cui al paragrafo seguente – sono ridotte (in termini di tempo) da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni a carico della Società nel caso in cui la stessa, ovvero i suoi presidi di prevenzione, abbiano impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o colleganza tra l'ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e/o per suo conto.

2.2 VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'ente. Infatti, secondo quanto previsto dell'art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il Modello);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza). Negli enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza;

In caso di reato commesso da soggetti apicali sussiste in capo all'ente una "presunzione di responsabilità" dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente.

Per andare esente da responsabilità, l'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza.

In tal caso, dunque, si assisterà ad un'inversione dell'onere della prova: l'accusa sarà tenuta a provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Nei casi in cui i delitti richiamati e considerati dal Decreto vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Qualora un ente avente la propria sede principale nel territorio italiano, per mezzo dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto, commetta un illecito amministrativo all'estero risponderà ugualmente del fatto davanti al Giudice italiano secondo i presupposti e le conseguenze descritte nei punti precedenti, salvo che non proceda contro di esso lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2.3 APPARATO SANZIONATORIO

Gli artt. 9 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'ente le seguenti tipologie di sanzioni:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

Le predette sanzioni sono applicate al termine di un complesso procedimento su cui diffusamente infra. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente a norma del Decreto;
- b) fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente in via definitiva.

2.3.1 La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dalla Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore a € 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote").

In relazione alla commissione dei delitti previsti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione europea (richiamati dall'art. 25-octies.2 del Decreto), sono previsti differenti criteri per la determinazione delle sanzioni pecuniarie:

- per la violazione dell'art. 275-bis, commi 1, 2 e 5, dell'art. 275-quater comma 1 c.p. e dell'art. 12, comma 1-bis del D.Lgs. 286/1998, dall'1% al 5% del fatturato globale dell'ente nell'esercizio finanziario precedente a quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, nell'esercizio precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Qualora non sia possibile determinare il fatturato globale annuo dell'ente si applica la sanzione pecuniaria da € 3.000.000 a € 40.000.000;
- per la violazione dell'art. 275-ter, commi 1 e 2 c.p., dallo 0.5% all'1% del fatturato globale dell'ente nell'esercizio finanziario precedente a quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, nell'esercizio precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Qualora non sia possibile determinare il fatturato globale annuo dell'ente si applica la sanzione pecuniaria da € 1.000.000 a € 8.000.000.

2.3.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività;

- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Sottoposto quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive purtuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
 - 1) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - 2) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - 3) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

2.3.3 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

2.3.4 La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

2.4 LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA

Il Decreto 231 dispone che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati dalle Società, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3, del Decreto).

In conformità al disposto normativo, il presente Modello viene redatto alla luce delle Linee-Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, redatte per la prima volta da Confindustria il 7 marzo 2002, e da ultimo aggiornate, dalla medesima Confederazione generale degli industriali, nel mese di giugno 2021.

Tuttavia, è opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. IMPATTO TRANSFRONTALIERO DEL D.LGS. 231/2001

In base al Decreto 231, un'impresa può essere ritenuta responsabile per la commissione dei reati presupposto di responsabilità dell'Ente da parte di propri dipendenti/soggetti apicali, nelle seguenti fattispecie di rilievo transnazionale:

1. reato commesso nel territorio dello Stato da esponenti di società estera o filiale italiana di società estera;
2. reato commesso all'estero da esponenti di società italiana, purché per tale reato non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto e ricorrano le altre condizioni previste dall'art. 4 del D. Lgs. 231/01;

3. reato commesso all'estero e/o in Italia da società estera controllata da società italiana, nel caso in cui la condotta relativa al reato contestato possa essere ritenuta riconducibile alla controllante avente sede in Italia o ad altre società italiane del Gruppo in quanto, ad esempio, approvata/analizzata/condivisa dai relativi organi amministrativi.

Quest'ultima fattispecie potrebbe venire in considerazione nei rapporti infragruppo, posto che C.I.B. esercita le attività ed i poteri di direzione e coordinamento sulle controllate estere ai sensi dell'art. 2497 c.c.

In linea più generale, pur nella consapevolezza che il Decreto 231 non è direttamente applicabile alle controllate estere, tuttavia, non è possibile escludere che il loro operato possa coinvolgere: a) esponenti della controllante o di altra società italiana del Gruppo, specie se tali soggetti rivestono ruoli apicali (formalizzati o anche solo di fatto) anche nelle controllate estere e b) le stesse società italiane, se l'interesse perseguito per effetto del reato commesso, al di fuori del territorio nazionale e nell'ambito della controllata estera, è quello dell'intero gruppo o anche solo della controllante.

3.1 LIMITI DI CONFORMITÀ DELLE SOCIETÀ ESTERE AL SISTEMA 231 DI C.I.B.

In questo scenario, C.I.B. ha formalizzato delle specifiche Linee Guida ("231 Guidelines") valide per tutte le società controllate estere (c.d. Non Italian Subsidiaries) al fine di:

1. sensibilizzare e rendere consapevoli le società controllate (filiali estere) in merito all'importanza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali nell'ambito del Gruppo e, al tempo stesso, disporre di uno strumento primario di riferimento per l'identificazione degli standard di business conduct da applicare worldwide;
2. prevenire l'ipotesi che, attraverso la commissione di condotte illecite nell'ambito dell'attività svolta dalla filiale estera, si possa configurare una responsabilità da reato ex Decreto 231 anche per la controllante e/o per le altre società consorelle che appartengano ad ordinamenti diversi da quello del luogo di commissione del reato;
3. porsi a integrazione e complemento al Modello 231 della società controllante (per quanto attiene ai rapporti con le controllate estere).

3.2. ADOZIONE DELLE "231 GUIDELINES" PER LE SOCIETÀ CONTROLLATE ESTERE

Al fine di prevenire le potenziali criticità dell'incrocio tra la normativa italiana e la normativa di riferimento delle filiali estere, il Codice Etico è stato tradotto nella lingua di ciascuna controllata estera e rappresenta le Linee Guida ("231 Guidelines"), valide per tutte le società controllate

estere, (c.d. Non Italian Subsidiaries) al fine di sensibilizzare e rendere consapevoli le società controllate (filiali estere).

A valle dell'adozione delle Linee Guida, ogni società controllata applica al proprio interno le Linee-Guida, in conformità ai seguenti criteri:

- ✓ aver riguardo alle linee di business della singola società, alle specifiche caratteristiche della struttura organizzativa ed alla legislazione locale;
- ✓ mappare le aree di attività a rischio, in cui potenzialmente potrebbe essere commesso uno dei reati presupposto 231;
- ✓ sancire i principi di business conduct che tutti i dipendenti/soggetti apicali della società stessa e – ove specificato – i terzi (consulenti, fornitori, partner ecc.) devono rispettare;
- ✓ applicare un sistema disciplinare ad hoc per ogni violazione dei principi di business conduct;
- ✓ nominare un referente locale dell'OdV della Controllante (c.d. "**Local 231 Officer**") che abbia i seguenti compiti:
 - assicurare un'adeguata diffusione della conoscenza delle Linee Guida 231, delle aree a rischio e dei principi di condotta, nell'ambito della *Non-Italian Subsidiary*;
 - monitorare i comportamenti posti in essere nelle aree a rischio;
 - accertarsi che siano state adottate le misure disciplinari necessarie per punire comportamenti contrari agli *standard* di condotta stabiliti nelle *231 Guidelines*;
 - informare periodicamente l'Organo Amministrativo della *Non-Italian Subsidiary* circa le attività rilevanti svolte in applicazione delle Linee Guida 231, nonché di ogni violazione riscontrata delle suddette Linee Guida.
- ✓ stabilire un flusso informativo permanente dal Local 231 Officer verso l'Organismo di Vigilanza di C.I.B. UNIGAS, per rendere quest'ultimo edotto di ogni evento che possa comportare una fattispecie vietata ai sensi delle Linee Guida 231 nell'ambito della *Non Italian Subsidiary*;
- ✓ prevedere un'adeguata attività di formazione per tutto il personale della controllata estera sulle Linee Guida 231, sulle aree a rischio e sui relativi principi di condotta.

4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

Alla data di redazione della presente versione del Modello, C.I.B. UNIGAS presenta una forma di governo di tipo tradizionale, un Consiglio di Amministrazione che, secondo lo Statuto societario e da camerale, è investito di tutti i poteri ordinari e straordinari atti a consentire lo svolgimento di tutte le operazioni necessarie od opportune per la migliore attuazione dell'oggetto sociale, fatte salve le materie che la legge o lo statuto riservano all'assemblea degli azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un Presidente e tre Amministratori Delegati.

L'organizzazione della Società è rappresentata nell'Organigramma aziendale adottato. La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma della Società non implicano necessariamente la revisione del Modello, salvo che tali modifiche comportino significativi mutamenti delle regole previste dal presente Modello.

4.2. FUNZIONE DEL MODELLO E SUOI PUNTI ESSENZIALI

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato e organico di prescrizioni, protocolli ed istruzioni di lavoro nonché di attività di controllo volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplati dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio e la loro proceduralizzazione, il Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di C.I.B. UNIGAS nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da C.I.B. UNIGAS in quanto – anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali ed organizzativi cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati attraverso un'azione costante di monitoraggio delle aree di attività a rischio.

Punti essenziali del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e dei presidi istituiti per finalità di prevenzione dei reati ed il coinvolgimento degli operatori aziendali nell'attuazione degli stessi;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'Azienda, con evidenza delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'applicazione ed il rispetto, in tutte le attività aziendali, del principio della separazione delle funzioni (*segregation of duties*) in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi e dispositivi coerenti con le responsabilità assegnate e le mansioni in concreto disimpegnate da ciascun operatore;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché dell'efficace attuazione del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

4.3 INTERVISTE FINALIZZATE ALL' ANALISI DEI RISCHI 231

In occasione dell'ultimo risk assessment svolto sui reati sono state condotte una serie di interviste ai diversi referenti aziendali *top line* con l'obiettivo di mappare l'attuale funzionamento delle dinamiche produttive, cogliere eventuali modifiche al modello di *business* e l'aderenza dell'organizzazione imprenditoriale all'assetto societario.

Tale processo di mappatura dei rischi è stato formalizzato nel **documento di Risk Assessment** dove, per ciascuna funzione, sono state individuate le aree operative che, in relazione all'attuale contesto aziendale, potrebbero comportare un livello di rischio tale da giustificare l'introduzione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati e, conseguentemente, definire i principi di comportamento su cui fondare la costruzione del Modello.

Il gruppo di lavoro ha, quindi, provveduto alla rilevazione e all'analisi (c.d. *as-is analysis*) per ogni area: a) dell'attuale prassi e dei controlli aziendali esistenti, b) delle procedure adottate, c) della segregazione dei ruoli e responsabilità, d) delle deleghe e procure formalizzate, nonché alla successiva identificazione delle azioni di miglioramento finalizzate alla riduzione del livello di rischio e all'implementazione di principi di controllo rilevanti (c.d. *gap analysis*).

In sostanza, nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la definizione del Modello organizzativo, è stata predisposta la mappatura dei processi aziendali e sono state individuate, nell'ambito degli stessi, le c.d. "attività a rischio" ovvero quelle che, per

loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle "attività a rischio", si è tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo:

- a. delle prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 del 2001;
- b. della elaborazione giurisprudenziale formatasi circa l'individuazione dei parametri idonei per poter giungere a un vaglio di piena adeguatezza di un Modello Organizzativo;
- c. delle indicazioni contenute nelle già citate Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Il tutto necessariamente parametrato alla realtà concreta in cui opera la Società.

4.4. STRUTTURA DEL MODELLO

Sulla base degli esiti emersi dal documento di *Risk Assessment*, è stato predisposto il Modello di organizzazione, gestione e controllo suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene, oltre ad una esposizione sommaria della normativa di riferimento, la descrizione della realtà aziendale di CIB UNIGAS, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, le attività di formazione e informazione ed il sistema disciplinare;
- **Parte Speciale**, che dettaglia i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione nella fase dell'ultimo *risk assessment* svolto, evidenziando in particolare:
 - i reati astrattamente perpetrabili;
 - le fattispecie di attività sensibili al rischio reato;
 - le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle fattispecie di attività sensibili;
 - i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio;
 - i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati.

La Parte Generale del Modello è completata dai seguenti **allegati**, che ne costituiscono parte integrante:

- Codice Etico di Ariston Group (Allegato 1);
- Sistema disciplinare di C.I.B. UNIGAS S.r.l. (Allegato 2);

- Manuale di Compliance Antitrust (Allegato 3);
- Whistleblowing Policy (Allegato 4);
- Whistleblowing Procedure (Allegato 5).

Alla Parte Speciale del Modello viene, invece, allegato un apposito catalogo esplicito dei reati presupposto della responsabilità degli enti ex D.Lgs. 231/2001 ritenuti applicabili alla Società: **“Catalogo esplicito dei reati 231 applicabili_ C.I.B. UNIGAS s.r.l.” (Allegato 1).**

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello, anche se non espressamente richiamati nel presente documento:

- Sistema di procure vigenti;
- Procedure scritte e procedure informatiche;
- Istruzioni di lavoro;
- Disposizioni Organizzative;
- Circolari;
- Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008.

Il presente documento, ancorché ampio e diffuso, rappresenta solo una sintesi - adattata alla necessità di avere evidenza del sistema preventivo per evitare la commissione di reati - di tutto il complesso sistema di controllo interno implementato dalla Società.

4.5. APPROVAZIONE, MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il modello di organizzazione e di gestione costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto, atto di emanazione dell'Organo Dirigente. Pertanto, il Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva del Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- cambiamenti delle aree di attività;
- notizie/esperienze di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;

- notizie/esperienze di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Le modifiche e gli aggiornamenti o integrazioni di carattere formale, sono invece di competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione, previa informativa all'Organismo di Vigilanza.

La vigilanza sull'adeguatezza e l'effettiva attuazione del Modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è promossa dall'Organismo di Vigilanza che ne cura l'aggiornamento e che riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione. In tale informativa sono obbligatoriamente ricomprese le modifiche apportate al Modello dal Presidente, ai sensi del capoverso precedente.

4.6. DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i dipendenti e a coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna.

Per quanto riguarda invece i fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, non possono essere direttamente vincolati al rispetto delle regole previste nel Modello né a questi ultimi, in caso di violazione delle regole stesse, può essere applicata una sanzione disciplinare. In relazione a questi soggetti la Società inserisce nei rispettivi contratti specifiche clausole di recesso e/o risolutive o sanzionatorie in caso di violazione delle regole e dei principi a cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

C.I.B. UNIGAS condanna qualsiasi comportamento in contrasto con le previsioni della Legge, del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio, perché mai è interesse della Società il raggiungimento di obiettivi di qualsivoglia natura perseguiti mediante la violazione della Legge, del Modello o del Codice Etico.

4.7. IL CODICE ETICO

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 rappresenta un obiettivo del presente Modello. In tale ottica, la Società ha adottato il **Codice Etico di Ariston Group** (di seguito "Codice Etico").

L'adozione di un Codice Etico quale utile strumento di governance costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti a cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Il Codice Etico adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è allegato alla parte generale del Modello e ne costituisce parte integrante (Allegato n. 1 "Codice Etico di Ariston Group").

L'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a: amministratori, dirigenti, altri dipendenti, consulenti, fornitori, agenti, broker, partner, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con la Società ed è, pertanto, direttamente applicabile anche a quei soggetti rispetto ai quali l'osservanza dei principi etici può essere contrattualmente pattuito.

Eventuali dubbi sull'applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice Etico o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia è tenuto a darne pronta segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare previsto dal Modello.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art.6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per vedere riconosciuta l'esimente della responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo della Società, dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo", il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello, nonché di vigilare sul suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

L'autonomia richiesta dalla norma presuppone: a) che l'OdV non sia composto da soggetti appartenenti all'organo sociale di gestione e sia collocato nella posizione di unità di *staff* del predetto organo in modo tale da consentire l'esercizio dei propri poteri senza interferenze o limitazioni da parte di altri organi o funzioni dell'ente, ivi compreso l'organo gestorio che è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza. Infatti va a questo proposito affermato che l'Organismo di Vigilanza, a seguito della nomina da parte dell'organo dirigente, esercita i poteri di iniziativa e controllo sull'applicazione e l'osservanza del Modello anche nei confronti dello stesso organo dirigente; b) che l'Organismo sia dotato di autonome risorse finanziarie da impegnare per l'esercizio delle proprie funzioni (ad es. per la richiesta di consulenze esterne su aree peculiari di controllo) salvo l'obbligo di rendicontazione all'Organo Amministrativo. Pertanto, sarà attribuito all'OdV un *budget* di spesa adeguato allo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del *budget* da parte dell'Organismo andranno per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo. All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del *budget*, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

L'indipendenza dell'OdV richiede l'assenza di coinvolgimento dell'organo di controllo in compiti e mansioni tali da rendere i membri dell'Organismo partecipi di decisioni e attività che potrebbero condizionarne l'obiettività di giudizio in sede di monitoraggio e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, come nel caso in cui vi fosse sovrapposizione tra la figura del controllore e quella del controllato: per questo motivo, i compiti dell'Organismo di vigilanza esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV.

Il requisito della **professionalità** va inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di controllo assegnate all'Organismo.

Infine, per **continuità di azione**, si intende la capacità costante dell'OdV di monitorare nel tempo il rispetto del Modello Organizzativo adottato, in modo da garantirne l'idoneità a prevenire i reati e l'efficace attuazione.

5.1. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il CdA di C.I.B. UNIGAS ha nominato un Organismo di Vigilanza collegiale, garantendo tutte le prerogative di autonomia, professionalità e indipendenza sopra esplicitate.

Il CdA assegna un budget annuale all'Organismo affinché lo stesso possa adempiere alle attività prescritte dal D. Lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, aggiornamento delle procedure, formazione specifica in tema di campionamento

statistico e tecniche di analisi e valutazione dei rischi, consulenze specialistiche. Qualora il budget assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'ODV di utilizzare altre risorse che a richiesta vengano messe a disposizione dalla Società.

Il budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

5.2 REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedono i requisiti di onorabilità, assenza di conflitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari tali da compromettere la propria indipendenza di giudizio e ne rilasciano apposita attestazione.

La carica di membro dell'OdV non può essere ricoperta da coloro che:

si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;

siano stati condannati, con sentenza anche non passata in giudicato o di patteggiamento, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

abbiano rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica, in caso di omessa o insufficiente vigilanza dell'OdV, risultante dalla sentenza di condanna dell'Ente.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, a garanzia della loro posizione, non devono:

intrattenere, direttamente o indirettamente, al di fuori del rapporto di lavoro subordinato, per i componenti interni, relazioni economiche con la Società, con gli Amministratori di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;

essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;

essere stretti familiari di Amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

5.3 DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni dalla delibera di nomina, salva diversa determinazione dell'organo amministrativo, ed è rieleggibile.

L'OdV cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso.

Se, nel corso della carica, un componente dell'OdV cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera.

La rinuncia alla carica ha effetto immediato se rimane in carica la maggioranza dell'OdV, o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'OdV è ricostituita in seguito alla nomina del nuovo componente.

Se, nel corso della carica, un componente cessa dal proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti rimasti in carica e, in mancanza, con altro nominato ad interim dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In caso di Organismi di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, la rinuncia ha effetto immediato se rimane in carica la maggioranza dell'OdV, o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'OdV è ricostituita in seguito alla nomina del nuovo membro.

5.4. DECADENZA E REVOCA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il verificarsi, in data successiva all'intervenuta nomina, di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere tempestivamente comunicato al Presidente del CdA.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'OdV:

Omessa reiterata partecipazione alle riunioni dell'OdV senza giustificato motivo.

Colposo inadempimento ai compiti delegati dall'OdV stesso e/o colposo ritardo nell'adempimento degli stessi.

Grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al CdA sull'attività svolta; l'omessa segnalazione al CdA di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati.

“Omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

Attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il CdA potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

La delibera del CdA in punto revoca dei componenti dell'OdV deve contenere specifica indicazione dei motivi posti alla base della decisione assunta.

Gli effetti della revoca decorrono dalla data in cui il CdA porta a conoscenza dell'interessato il relativo provvedimento.

5.5. DIMISSIONI DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di dimissioni di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

L'OdV dimissionario rimane in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.

5.6. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sulla:

- **effettività del Modello:** ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello adottato;
- **efficacia del Modello:** ossia verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, anche indicando al Consiglio di Amministrazione le necessità di aggiornamento dello stesso;
- **opportunità di aggiornamento del Modello** al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Su un piano operativo, le attività che l'OdV è chiamato a compiere sono:

- verificare periodicamente la mappa delle attività a rischio reato (o "Attività Sensibili") al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate, da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società nell'ambito delle attività sensibili, come definite nella "Parte Speciale" del Modello;

- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e collaborare alla predisposizione e integrazione della “normativa” interna (Codice Etico, istruzioni operative, procedure interne, circolari, ecc.);
- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, l’OdV viene tenuto costantemente informato sull’evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che i protocolli di gestione delle fattispecie di attività sensibili previsti nell’ambito della Parte Speciale per le diverse tipologie di reato siano rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento dei protocolli stessi;
- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l’OdV ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni della Società per le attività di indagine, analisi e controllo. Durante la propria attività, l’OdV, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

5.7. REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE

L’Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del CdA di:

- inviare annualmente il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, su base almeno annuale e in forma scritta, in merito all’attuazione del Modello da parte della Società. In particolare, il reporting ha ad oggetto:
 - l’attività svolta dall’ODV;
 - le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Il CdA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l’OdV.

L’Organismo di Vigilanza può, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- a) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie i responsabili dei processi inviano all’ODV un piano delle azioni, con relativa tempistica,

per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;

- b) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il presente Modello, con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:
- i. acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - ii. evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2) sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza al CdA nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto degli Uffici aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a rimuovere le circostanze che hanno favorito il comportamento sanzionato.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente l'Assemblea dei Soci qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda e/o il CdA.

5.8 REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 o in merito a violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente.

In particolare, sono trasmesse immediatamente ed obbligatoriamente all'Organismo le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Codice Etico e del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Inoltre, in relazione alle attività sensibili individuate nella Parte Speciale del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza concorda con i Responsabili delle varie Direzioni aziendali ulteriori, specifici e dettagliati flussi informativi, richiedendo la trasmissione periodica o ad evento di informazioni e documenti il cui esame consente all'OdV di accertare puntualmente l'applicazione delle procedure e il rispetto dei principi aziendali descritti dal Modello.

Le informazioni sopra elencate nonché i flussi informativi periodici devono essere trasmessi per iscritto, al seguente indirizzo di posta elettronica: vigilanza.cibunigas@ariston.com

Si precisa che l'utilizzo dell'e-mail dell'OdV per eventuali segnalazioni non consente al segnalante di ricevere le medesime garanzie previste dal "Sistema *Whistleblowing*" riportato nel paragrafo 5, a meno che il segnalante non indichi chiaramente che si tratta di una segnalazione per la quale intende mantenere riservata la propria identità e quindi beneficiare delle tutele previste dalla normativa applicabile in materia di *whistleblowing*.

5.8.1 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre ai flussi informativi di cui al paragrafo precedente, sono trasmesse immediatamente ed obbligatoriamente all'OdV le informazioni concernenti:

- notizie relative ai cambiamenti organizzativi rilevanti attuati;
- aggiornamenti delle procure e delle attribuzioni interne di compiti e responsabilità;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione o utilizzo di finanziamenti pubblici;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambientale;
- visite, ispezioni, accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, Ispettorato del Lavoro, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- copia delle eventuali comunicazioni effettuate all'Autorità di Vigilanza (ad es. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità garante per la protezione dei dati personali, etc.);
- risultati di audit interni in generale ed in particolare di quelli mirati a verificare l'effettivo rispetto del Modello e del Codice Etico.

6. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING

La Società, in linea con quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE n. 2019/1937 “riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”, ha implementato un sistema che consente ai propri dipendenti/lavoratori/persone che operano nel contesto aziendale (compresi anche consulenti, collaboratori, tirocinanti) la possibilità di segnalare eventuali violazioni di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo attuale o passato (c.d. *whistleblowing*).

In particolare, C.I.B. UNIGAS ha adottato il Sistema Whistleblowing di Ariston Group che prevede diverse modalità per (a) la segnalazione riservata, comprese quelle anonime, ove consentito dalla legge e (b) la ricezione, la conservazione e l'indagine su tali segnalazioni.

Le segnalazioni *whistleblowing* possono essere effettuate nei seguenti modi:

- i) Per iscritto attraverso la piattaforma dedicata al whistleblowing: <https://aristongroup.integrityline.com/?lang=en>;
- ii) Oralmente tramite telefono o qualsiasi sistema di messaggistica vocale alternativo (ad es. la piattaforma di whistleblowing di cui al punto i) consente la registrazione vocale);
- iii) Se richiesto dal segnalante, mediante colloquio di persona, entro un termine ragionevole dalla presentazione della richiesta.

La Società ha recepito la Whistleblowing Policy (Allegato 4) e la Whistleblowing Procedure (Allegato 5) che costituiscono parte integrante del presente Modello. Ad esse si rinvia per ogni maggiore dettaglio circa l'individuazione dei segnalanti, il campo di applicazione della normativa whistleblowing, i canali di segnalazione utilizzabili e le modalità di gestione delle segnalazioni.

Si precisa che le segnalazioni devono riguardare violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea e/o delle disposizioni procedurali e regolamentari e/o del Codice Etico e di Condotta di Gruppo che ledono l'integrità dello stesso, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il sistema implementato da Ariston Group garantisce la riservatezza e la protezione dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, dei facilitatori e del soggetto eventualmente segnalato.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per il conto della Società è sanzionata secondo le modalità di cui al capitolo che segue.

Tale tutela da ritorsioni è estesa anche nei confronti del soggetto che segnali violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea.

È parimenti sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

7. RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI

La documentazione rilevante ai fini dell'applicazione del Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito repository informatico.

Quest'ultimo definisce nel proprio Regolamento criteri e condizioni di accesso al *repository* e modalità di gestione delle informazioni e segnalazioni ricevute.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Comunicazione e formazione sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto 231 per un corretto funzionamento del Modello Organizzativo.

Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello, tali documenti sono affissi nella bacheca aziendale e sono resi disponibili a tutti i destinatari, attraverso la pubblicazione sull'*intranet* aziendale.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La formazione/informazione al personale dipendente è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del Decreto ai **soggetti apicali ed ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili"** in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;
- diffusione a **tutto il personale** (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Codice Etico, Organismo di Vigilanza, flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, protocolli specifici ed altre direttive aziendali, sistema di deleghe e procure, ecc.).

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione ai corsi di formazione costituisce illecito disciplinare.

L'OdV si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e, in collaborazione con i Responsabili di funzione nonché con i consulenti/enti di formazione, definisce la struttura dei corsi di formazione.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione), che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Il Sistema disciplinare completa e rende effettivo il Modello Organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, rende efficace l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività e la coerenza del sistema 231 e del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, rilevante ai sensi del D. Lgs. n.231/2001.

Per il dettaglio, si rimanda all'allegato *“Allegato n.2_Sistema Disciplinare di CIB UNIGAS S.r.l.”* del presente Modello.

9.1. MISURE IN CASO DI VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA VIGENTE IN AMBITO WHISTLEBLOWING

Il Sistema disciplinare sopra indicato si applica anche in caso di violazioni della normativa vigente in ambito *whistleblowing* ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (cf. par. 6).

In particolare, sono sanzionabili le seguenti condotte:

- ritorsioni nei confronti di i) segnalanti, ii) facilitatori, iii) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono ad esso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, iv) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente, v) enti di proprietà del segnalante o per i quali esso lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. n. 24/2023);
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. n. 24/2023);
- violazione della riservatezza sull'identità della persona segnalante e sulla segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. n. 24/2023);
- mancata istituzione di canali di segnalazione (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 24/2023);
- mancata implementazione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non adeguate alla normativa vigente (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 24/2023);
- omessa verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 24/2023);
- esecuzione di segnalazioni diffamatorie o calunniatrici, poste in essere con dolo o colpa grave, quando sia intervenuta una sentenza – anche di primo grado – che accerti la responsabilità del segnalante per le condotte in oggetto, in sede civile o penale (art. 21, comma 1, lett. c, D. Lgs. n. 24/2023).