

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

UNICAL S.p.A.

dicembre 2020

*ai sensi dell'art. 6, comma 3,
del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle
società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma
dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*

INDICE

| | |
|---|-----------|
| PARTE GENERALE | 4 |
| REVISIONI..... | 5 |
| 1.0 - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 | 6 |
| 1.1 - Applicazione del Decreto | 6 |
| Reati previsti dal Decreto | 6 |
| Interesse o vantaggio | 7 |
| Soggetti identificati dal Decreto..... | 7 |
| Condizioni esimenti | 8 |
| 1.2 - Sanzioni | 9 |
| Sanzioni pecuniarie | 9 |
| Sanzioni interdittive | 9 |
| Confisca | 10 |
| Pubblicazione della sentenza di condanna | 10 |
| 1.3 - Reati commessi all'estero | 10 |
| 2.0 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI UNICAL | 11 |
| 2.1 - Premessa..... | 11 |
| 2.2 - Il Codice di Condotta..... | 11 |
| 2.3 - Finalità del Modello | 12 |
| 2.4 - Destinatari..... | 12 |
| 2.5 - Metodologia di costruzione del Modello | 12 |
| 2.6 - Struttura del Modello..... | 13 |
| 2.7 - Diffusione del Modello..... | 13 |
| Formazione del personale..... | 13 |
| Informativa a soggetti terzi | 14 |
| 2.8 - Integrazioni e modifiche del Modello..... | 14 |
| 3.0 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 15 |
| 3.1 - Identificazione | 15 |
| 3.2 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 15 |
| 3.3 - Il Piano Annuale dei Controlli..... | 16 |
| 3.4 - Reporting dell'Organismo di Vigilanza | 16 |
| 3.5 - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza | 17 |
| Segnalazioni di condotte illecite | 17 |
| Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza..... | 18 |
| 4.0 - SISTEMA DISCIPLINARE | 19 |
| 4.1 - Funzione del sistema disciplinare | 19 |
| 4.2 - Ambito di applicazione | 19 |
| 4.3 - Misure nei confronti dei dipendenti | 19 |

| | |
|---|----|
| 4.4 - Misure nei confronti degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale..... | 20 |
| 4.5 - Misure nei confronti dei fornitori e di soggetti terzi che agiscono in nome e per conto di Unical | 20 |

Parte Generale

REVISIONI

| | |
|--------------|--|
| Revisione 00 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22/07/2003 |
| Revisione 01 | Approvata in data 21/01/2005 |
| Revisione 02 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12/09/2006 |
| Revisione 03 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18/12/2007 |
| Revisione 04 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11/03/2008 |
| Revisione 05 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13/11/2008 |
| Revisione 06 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13/04/2010 |
| Revisione 07 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 09/03/2012 |
| Revisione 08 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12/04/2013 |
| Revisione 09 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11/03/2016 |
| Revisione 10 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26/11/2018 |
| Revisione 11 | Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16/12/2020 |

1.0 - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il Decreto Legislativo 231/2001, del 8 Giugno 2001 - in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 300/2000 - ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito *Enti*).

Si tratta di una forma di responsabilità che si aggiunge a quella personale dell'autore dell'illecito ma autonoma rispetto a quest'ultima, infatti sussiste anche qualora l'autore dell'illecito sia sconosciuto.

Si tratta di un *terzo genere* di responsabilità: non di natura solo amministrativa poiché presuppone la commissione di un vero e proprio reato (illecito penale) e neppure di natura penale, poiché la responsabilità penale è personale (art. 27 della Costituzione Italiana).

1.1 - Applicazione del Decreto

Gli Enti sono ritenuti responsabili, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, se:

- è stato commesso un reato tra quelli individuati dal Decreto;
- il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso;
- l'autore del reato è riconducibile ad uno dei soggetti identificati dal Decreto;
- non sono state adottate, o non sono state adottate in maniera efficace, le condizioni esimenti previste dal Decreto stesso.

Reati previsti dal Decreto

La Responsabilità amministrativa degli Enti deriva dalla commissione di alcune fattispecie di reato, dette reati presupposto, tassativamente identificate dal D.Lgs. 231/2001.

Il novero dei reati presupposto comprende sia reati di natura dolosa che reati di natura colposa.

I reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001 sono relativi a:

- a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- b) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- d) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- e) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- f) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis. 1*);
- g) reati societari (art. 25-*ter*);
- h) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- i) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater. 1*);

- j) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies*);
- k) reati ed illeciti amministrativi di abusi di mercato (art. 25-*sexies* e art. 187-*quinqües* D.Lgs. 58/1998);
- l) omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- m) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- p) reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- q) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- r) razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*).
- s) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- t) reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);
- u) contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- v) reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006).

Interesse o vantaggio

Requisito indispensabile affinché l'Ente sia ritenuto responsabile ai fini del D.Lgs. 231/2001 è che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

L'interesse si configura qualora il soggetto abbia agito con lo scopo di ottenere una determinata utilità, indipendentemente dal fatto che questa sia stata conseguita o meno.

Il vantaggio consiste in ciò che si è effettivamente conseguito in conseguenza dell'illecito.

Si tratta di due distinti criteri di imputazione della responsabilità ed è sufficiente che se ne ravvisi uno affinché l'Ente sia ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'Ente non risponde, invece, se i soggetti che hanno commesso il reato hanno agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi (art. 5 D.Lgs. 231/2001).

Soggetti identificati dal Decreto

L'Ente è responsabile se gli atti illeciti sono stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (soggetti *apicali*);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (soggetti *sottoposti*).

Condizioni esimenti

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce che, in caso di reato commesso da un *soggetto apicale* l'Ente può essere esentato da responsabilità se:

- prova di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello che si è verificato;
- prova di aver affidato ad un proprio Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento costante del Modello;
- i responsabili hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Se il reato è stato commesso da un *soggetto sottospeso* l'Ente può essere esentato da responsabilità se ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello che si è verificato.

Le caratteristiche fondamentali (art. 6 D.Lgs. 231/2001) che un Modello deve avere sono:

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

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 179/2017, il Modello deve prevedere:

- uno o più canali di segnalazione - di cui almeno uno idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante - che consentano di segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.2 - Sanzioni

L'accertamento dell'illecito previsto dal D.Lgs. 231/2001 espone l'Ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e l'attività stessa.

Le sanzioni sono di quattro tipi:

- sanzioni pecuniarie
- sanzioni interdittive
- la confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato
- la pubblicazione della sentenza di condanna

Sanzioni pecuniarie

«Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria» (art. 10 D.Lgs. 231/2001).

La sanzione pecuniaria viene determinata per quote (in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000).

Il numero di quote è determinato, a discrezione del giudice, sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e delle misure adottate per riparare alle conseguenze dell'illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

L'importo di una quota varia da un minimo di 258,00 € a un massimo di 1.549,00 €.

La quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del giudice che la determina sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Sanzioni interdittive

In aggiunta alle sanzioni pecuniarie, in relazione ai reati per cui sono espressamente previste, all'Ente possono essere applicate anche le sanzioni interdittive, ovvero:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di stipulare contratti con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- in caso di reiterazione dell'illecito.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare qualora sussistano gravi indizi di colpevolezza e vi sia il pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti dello stesso tipo di quello per cui si procede.

Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto che l'Ente ha tratto dal reato.

Qualora non sia possibile il recupero materiale del prezzo o del profitto del reato la norma prevede che possa essere attuata la confisca di somme di denaro o di beni per un importo equivalente.

Pubblicazione della sentenza di condanna

Nei casi di sanzioni interdittive, il giudice può disporre che venga pubblicata, a spese dell'Ente, la sentenza di condanna su uno o più giornali (espressamente indicati dal giudice) e affissa nel comune dove l'Ente ha la sua sede principale.

1.3 - Reati commessi all'estero

L'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi interamente¹ all'estero (art. 4 D.Lgs. 231/2001). In particolare, nei casi e alle condizioni previsti dal Codice Penale (art. da 7 a 10), l'Ente è perseguibile se:

- ha la sede principale in Italia;
- nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'Ente medesimo.

¹ Per reati commessi, anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione.

2.0 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI UNICAL

2.1 - Premessa

Unical SpA, con l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e di quella delle società controllate, degli azionisti nonché dei propri dipendenti ha ritenuto utile alle proprie politiche aziendali adottare il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito chiamato il "Modello").

Il presente Modello costituisce regolamento interno della società Unical SpA (di seguito Unical).

Il Modello si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure, nonché di attività di controllo.

Il Modello organizzativo è stato predisposto tenendo presente, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo, le linee guida elaborate da Confindustria emanate il 7 Marzo 2002 (ed aggiornate a Marzo 2014).

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22 luglio 2003 e successivamente modificato come evidenziato al paragrafo "Revisioni" pag. 5.

2.2 - Il Codice di Condotta

Unical, come tutte le società, sia italiane che estere, controllate dalla capogruppo Buzzi Unicem SpA, ha adottato il **Codice di Condotta** che stabilisce i principi generali di comportamento, ai quali devono attenersi gli amministratori, i membri degli organi sociali, i dipendenti, i fornitori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di Società del gruppo Buzzi Unicem.

Questo è uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Società del gruppo Buzzi Unicem, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati.

Il Codice di Condotta costituisce il fondamento essenziale del presente Modello pur presentando, per le finalità che esso intende perseguire, una portata diversa rispetto al Modello stesso.

Il Codice di Condotta è uno strumento dotato di una valenza autonoma che si applica a tutte le società controllate - italiane ed estere - del gruppo con l'obiettivo di definire gli standard di integrità e correttezza che la capogruppo Buzzi Unicem ha scelto volontariamente di adottare, come impegno nei confronti dei propri stakeholder.

Il Modello, invece, risponde alle esigenze previste dal D.Lgs. 231/2001 e ha lo scopo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso (cfr. "2.3 - Finalità del Modello" pag. 12).

La versione aggiornata del Codice di Condotta è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo Buzzi Unicem del 07 febbraio 2019 e adottato dal Consiglio di Amministrazione di Unical del 22/03/2019².

Il Codice di Condotta si trova sul sito internet di Unical, sull'intranet e nelle bacheche aziendali.

² Nel seguito, per brevità, con *Codice di Condotta* ci si riferisce al Codice di Condotta della capogruppo Buzzi Unicem adottato da Unical

2.3 - Finalità del Modello

Unical, adottando un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si propone di:

- creare un sistema di regole, procedure e attività di controllo volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- costituire uno strumento efficace di gestione aziendale il cui scopo è l'ottimizzazione e l'efficienza dei processi aziendali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Unical la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo a proprio carico ma anche a carico della Società;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata da Unical in quanto contraria ai principi etici a cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale.

2.4 - Destinatari

I principi contenuti nel presente Modello si applicano agli amministratori, ai membri degli organi sociali e ai dipendenti (compresi quelli distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività lavorativa) di Unical.

I soggetti terzi che agiscono in nome e/o per conto di Unical (fornitori, rappresentanti, agenti, collaboratori, consulenti esterni, imprese che ricevono un incarico dalla società, ecc.) sono tenuti al rispetto dei principi etici e comportamentali adottati da Unical nel Codice di Condotta mediante la sottoscrizione di un'apposita clausola contrattuale.

Una violazione del Codice di Condotta costituisce grave inadempimento degli obblighi contrattuali e può legittimare la risoluzione del contratto stesso oltre al diritto, per Unical, al risarcimento dei danni eventualmente subiti.

2.5 - Metodologia di costruzione del Modello

Il Modello di Unical è stato elaborato tenendo conto dell'attività svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

Ai fini della preparazione del presente documento la Società ha proceduto dunque:

- ad identificare - mediante interviste con i vari Responsabili di Funzione - le attività aziendali (c.d. *attività sensibili*) nel cui ambito è teoricamente possibile che vengano commessi i reati presupposto previsti dal Decreto;
- ad identificare le possibili modalità di attuazione dell'illecito e le figure aziendali coinvolte;
- alla valutazione dei rischi (*risk assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;

- ad identificare i presidi di controllo, esistenti all'interno delle procedure operative e delle prassi aziendali, idonei a prevenire o a mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e/o, se necessario, ad implementarne di nuovi.

2.6 - Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di una Parte Generale e una Parte Speciale.

La **Parte Generale**, dopo un richiamo ai principi del D.Lgs. 231/2001, descrive le caratteristiche fondamentali del Modello, le motivazioni che hanno portato alla sua adozione e le modalità di diffusione presso i destinatari; identifica l'Organismo di Vigilanza e ne illustra i compiti, le responsabilità e l'operatività; sancisce le sanzioni applicabili in caso di violazione dei principi contenuti nel Modello.

La **Parte Speciale** ha la funzione di richiamare i principi di controllo volti a prevenire la commissione di quei reati presupposto che l'attività di *risk assessment* ha identificato come potenzialmente realizzabili all'interno della realtà di Unical.

A tal proposito nella Parte Speciale vengono prima delineate quelle componenti che costituiscono misura di prevenzione comune per tutti i reati (organizzazione della Società, principi generali di prevenzione) e quindi le misure di prevenzione specifiche - raggruppate per *Sezioni* - adottate a fronte di ciascuna tipologia di reato ritenuta potenzialmente realizzabile all'interno della realtà di Unical.

2.7 - Diffusione del Modello

Formazione del personale

Unical, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, prevede uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato alla conoscenza del Modello e dei principi e valori espressi nel Codice di Condotta presso tutti i dipendenti.

Tale piano è gestito dall'Organismo di Vigilanza in cooperazione con la Direzione Risorse Umane.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si è predisposto:

- l'inserimento in tutte le bacheche aziendali e sull'intranet del Codice di Condotta e del Modello (parte generale e parte speciale);
- la distribuzione a tutti i dipendenti del Codice di Condotta;
- la consegna del Codice di Condotta e del Modello (parte generale e parte speciale) all'atto dell'assunzione ai nuovi dipendenti;
- la comunicazione a tutti i dipendenti forniti di posta elettronica delle variazioni apportate al Modello conseguenti ad intervenute modifiche normative rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'attività di formazione è differenziata nei contenuti in funzione della qualifica dei destinatari, del coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello (cfr. "2.2 - Funzioni aziendali che operano nell'ambito delle attività sensibili" – pag. 27) dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione ha per oggetto il D.Lgs. 231/2001 e il quadro normativo di riferimento, il Codice di Condotta e i contenuti del presente Modello ed è attuata tramite corsi in aula o modulo formativo on-line (*e-learning*).

La periodicità dei corsi è triennale.

La partecipazione all'attività di formazione, sia essa in aula che on-line, è obbligatoria (la violazione di tale obbligo costituisce violazione del presente Modello e pertanto può portare all'applicazione delle sanzioni previste nel capitolo "4.0 - Sistema disciplinare" pag. 19) e la sua efficacia viene verificata mediante test di valutazione. La tracciabilità della partecipazione alle sessioni formative in aula è attuata attraverso la predisposizione di un registro riportante le firme di presenza e conservato a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Informativa a soggetti terzi

Unical promuove la diffusione dei principi contenuti nel Modello anche tra i propri fornitori e tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Unical attraverso:

- pubblicazione sul sito internet della Società della parte generale del Modello;
- pubblicazione sul sito internet della Società del Codice di Condotta;
- predisposizione nei contratti di una clausola con cui si richiede al soggetto terzo di prendere visione del Codice di Condotta e di rispettarne i principi.

2.8 - Integrazioni e modifiche del Modello

Il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente" (come prescrive l'art. 6, comma 1 lett. a) del Decreto). Le integrazioni e modifiche di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Unical. Il Presidente e/o l'Amministratore Delegato apportano al Modello modifiche o integrazioni di carattere formale.

3.0 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 - Identificazione

Il D.Lgs. 231/2001 - art. 6, comma 1 lett b) - prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento venga affidata ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza è costituito dalla funzione di controllo interno della capogruppo Buzzi Unicem (definita anche "Internal Audit"). Si tratta di un organo autonomo, operativo, indipendente, competente. In questa posizione l'Internal Audit opera in completa autonomia e con distinti piani di lavoro rispetto alla analoga attività svolta nella capogruppo. L'Organismo non ha deleghe gestionali. I componenti dell'Internal Audit hanno caratteristiche di onorabilità (a tal fine si fa riferimento ai requisiti previsti dall'art. 2 del DM 30/3/2000 n. 162), assenza di conflitti di interesse e relazioni di parentela con gli organi sociali.

I componenti dell'Internal Audit si riuniscono una volta al mese per verificare la completezza delle diverse attività di controllo. Tali incontri vengono verbalizzati e i verbali sono conservati negli archivi dell'Organismo di Vigilanza.

Per garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e si è previsto che riferisca al Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa in base a quanto previsto dal contratto di prestazioni di servizi di auditing stipulato tra Buzzi Unicem SpA e Unical SpA.

3.2 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

A livello generale, ha il compito di vigilare:

- sulla efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, ove sia necessario adeguarlo.

A livello operativo ha il compito, usufruendo dei servizi della capogruppo, di:

- attivare le procedure di controllo, fermo restando che una responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata alle funzioni operative ed è parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- effettuare valutazioni periodiche dell'attività per mappare le aree a rischio;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- condurre le verifiche interne per la valutazione di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, accedere a tutta la documentazione rilevante per i controlli e documentare l'attività svolta;
- organizzare con i responsabili delle altre funzioni aziendali i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione specifici controlli per i rapporti con Pubblica Amministrazione,

adempimenti societari, attività prevista in attuazione del D.Lgs. 58/98);

- predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.

I suddetti compiti sono programmati con il *Piano Annuale dei Controlli dell'Organismo di Vigilanza* descritto successivamente.

3.3 - Il Piano Annuale dei Controlli

Definisce quale operatività mette in pratica l'Organismo di Vigilanza. Stabilisce i controlli in base all'analisi interna dei rischi e alle procedure adottate a mitigazione degli stessi. Si tratta nella sostanza di un piano annuale di interventi predisposto dall'Organismo di Vigilanza nel mese di dicembre di ogni anno e riguarda l'anno successivo.

È presentato, per opportuna conoscenza, al Consiglio di Amministrazione e notificato al Collegio Sindacale.

I controlli sono effettuati direttamente dall'Organismo di Vigilanza, come parte dell'attività di Internal Audit, con il metodo del campione. A completamento sono ricevuti e valutati i rapporti periodici delle funzioni operative (EAS, Qualità, Esercizio).

In tale attività l'Organismo di Vigilanza opera secondo gli standard internazionali per la pratica professionale dell'Internal Audit.

I controlli devono essere documentati e le carte di lavoro relative ad ogni obiettivo sono conservate presso gli archivi dell'Internal Audit della capogruppo.

3.4 - Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve riferire, in aggiunta alla normale attività prevista dal piano annuale dei controlli, anche sulla validità ed adeguatezza del Modello, in particolare in presenza di acquisizioni, cessioni, riorganizzazioni di attività produttive e sulle eventuali nuove aree a rischio.

Tale rapporto viene realizzato con la predisposizione della *Relazione Annuale dell'Organismo di Vigilanza* al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Copia della Relazione Annuale è custodita dall'Organismo di Vigilanza.

Per un attività di reporting anche diretta e verbale l'Amministratore Delegato ha il diritto di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha il diritto di convocare, per motivi urgenti, il Collegio Sindacale.

3.5 - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Segnalazioni di condotte illecite

Unical ha adottato la Procedura "Gestione delle Segnalazioni" con lo scopo di assicurare un flusso informativo adeguato nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per quanto riguarda irregolarità, anche presunte, commesse da dipendenti o da soggetti in rapporti con la Società.

La Procedura prevede che vengano segnalate all'Organismo di Vigilanza:

- possibili violazioni della normativa vigente sul territorio nazionale e/o dei contratti di lavoro applicati;
- comportamenti e/o pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice di Condotta;
- condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni, anche presunte, del presente Modello.

Vengono prese in considerazione segnalazioni, firmate o anonime, purché fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Ritorsioni nei confronti di chi effettua una segnalazione e violazioni della riservatezza dell'identità del Segnalante costituiscono una grave infrazione del presente Modello e come tale potranno venire sanzionate (cfr. "4.0 - Sistema disciplinare", pag. 19).

Le segnalazioni devono esser fatte pervenire all'Organismo di Vigilanza tramite i canali dedicati:

posta ordinaria: Organismo di Vigilanza
via Luigi Buzzi 6, 15033 Casale Monferrato

posta elettronica: organismodivigilanza@buzziunicem.it

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini di una corretta attuazione del Modello, oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni riguardanti:

- notizie e/o provvedimenti ricevuti da organi di polizia giudiziaria, o da altre autorità, dai quali emergano situazioni di indagini per i reati di cui al Decreto 231/2001;
- cause giudiziarie ed arbitrati in essere per reati di cui al Decreto 231/2001;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Antitrust, Consob, Banca d'Italia), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del Decreto 231/2001;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231/2001 o del Modello.

In aggiunta, le funzioni aziendali responsabili trasmettono all'Organismo di Vigilanza flussi informativi periodici e *ad hoc*, sulla base di quanto predisposto dalla apposita Procedura aziendale "Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza".

Tutte le informazioni, i rapporti e gli altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente paragrafo sono archiviati, in modalità elettronica, in un'apposita sezione della intranet aziendale il cui accesso è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

4.0 - SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 - Funzione del sistema disciplinare

Unical – in conformità all’art. 6 comma 2 lett. e) e art. 7 comma 4 lett. b) del D.Lgs. 231/2001 – ha previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’eventuale instaurazione e dall’esito di un procedimento penale avviato dall’autorità giudiziaria per la commissione di una delle condotte illecite previste dal D.Lgs. 231/2001 in quanto le regole di condotta e le procedure previste dal Modello sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall’effettiva realizzazione di un reato.

4.2 - Ambito di applicazione

Ai fini dell’applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo, comportamenti sanzionabili:

- la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- l’assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all’applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001;
- la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l’omissione di comunicazioni all’Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.);
- la violazione dei principi contenuti nel Codice di Condotta.

Inoltre, con riferimento al processo di segnalazioni di irregolarità previsto dal presente Modello (cfr. “Segnalazioni di condotte illecite” pag. 17), sono considerati comportamenti sanzionabili:

- effettuare, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate;
- violare le misure poste a tutela del segnalante;
- adottare condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto che abbia effettuato una segnalazione.

Spetta all’Organismo di Vigilanza accertare eventuali violazioni del presente Modello e trasmettere i risultati degli accertamenti effettuati alla Direzione Risorse Umane (nel caso di violazioni commesse da personale dipendente) o agli organi sociali (nel caso di violazioni commesse da amministratori o membri del Collegio Sindacale) a cui compete la concreta applicazione delle misure disciplinari previste.

4.3 - Misure nei confronti dei dipendenti

Le disposizioni del Modello sono parte integrante degli obblighi contrattuali assunti dai lavoratori dipendenti.

Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all’art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e di quanto stabilito dal contratto collettivo di lavoro e dagli

accordi aziendali, ove applicabili.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Una violazione commessa dai dipendenti può essere sanzionata, a seconda della gravità della violazione, come segue:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità);
- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni;
- licenziamento.

Una violazione commessa da dirigenti potrà determinare - tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro - l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

4.4 - Misure nei confronti degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale

Nel caso in cui la violazione sia stata commessa da soggetti che rivestono la carica di membri del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale di Unical - informato dall'Organismo di Vigilanza - valuterà la gravità dell'attività illecita realizzata e, a seconda delle circostanze, provvederà a convocare il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea degli azionisti affinché assumano i necessari provvedimenti di loro competenza.

La violazione può essere sanzionata con la revoca dagli speciali incarichi conferiti dal Consiglio di Amministrazione o, nei casi più gravi, con la revoca dalla carica di Amministratore

Nel caso in cui la violazione sia stata commessa da soggetti che rivestono la carica di membri del Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato - informato dall'Organismo di Vigilanza - valuterà la gravità dell'attività illecita realizzata e, a seconda delle circostanze, provvederà a convocare il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea degli azionisti affinché assumano i necessari provvedimenti di loro competenza.

4.5 - Misure nei confronti dei fornitori e di soggetti terzi che agiscono in nome e per conto di Unical

Una violazione dei principi contenuti nel Codice di Condotta commessa da soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (fornitori, rappresentanti, agenti, collaboratori, consulenti esterni, imprese che ricevono un incarico dalla società...) può essere sanzionata con la risoluzione del contratto, con diritto da parte di Unical ai danni eventualmente subiti a causa della condotta illecita realizzata. A tal fine, nella stipula dei contratti con i soggetti sopra indicati, viene inserita apposita clausola che prevede la facoltà di risolvere il contratto stesso nel caso in cui i predetti soggetti violino i principi contenuti nel Codice di Condotta.