



MODELLO ORGANIZZATIVO

CUBAR s.r.l.

Ai sensi del D.Lgs. 231/01

Approvato ex delibera del Consiglio di Amministrazione il 17 luglio 2019, aggiornato in data 18/10/2019 e successivamente in data 23/10/2025.



Cubar S.r.l.

Strada del Santuario, 72 | 12045 Fossano (CN) | Tel. +39 0172 693335 | Fax +39 0172 692550
partita I.V.A. 00256810045 | cubar@cubar.it | www.cubar.it

INDICE

	TITOLI	Pagine
1	PREMESSA	4
1.1	CUBAR s.r.l	4
1.2	Storia	4
1.3	L'assetto societario	4
1.4	Organigramma	5
2	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
2.1	Il decreto legislativo 231/2001	5
2.2	Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001	6
2.3	L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	6
2.4	L'applicazione del D.lgs 231/01 da parte della Società CUBAR s.r.l.	8
3	POLITICA AZIENDALE E SISTEMA DI CONTROLLO	9
3.1	la Politica di CUBAR s.r.l.	9
3.2	Il Sistema di Gestione aziendale	9
3.3	Il sistema informativo	12
3.4	Il Codice Etico e di Comportamento	12
4	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE, E CONTROLLO DI CUBAR s.r.l.	13
4.1	Adozione modifica del Modello	13
4.2	La struttura del Modello di CUBAR s.r.l.	13
4.3	Caratteristiche del Modello	14
4.4	Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato	15
4.5	Creazione di protocolli specifici e azioni preventive di miglioramento del sistema di controllo	16
4.6	Attività di controllo	16
5	LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	17
5.1	Formazione ed informazione dei dipendenti	17
5.2	Informazione ad amministratori e sindaci	17
5.3	Informazione a soggetti terzi	17
6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	18
6.1	Individuazione e requisiti dell'OdV	18
6.2	Funzioni e poteri dell'OdV	19
6.3	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	20

CUBAR®

Automation &
Intralogistics

Cubar S.r.l.

Strada del Santuario, 72 | 12045 Fossano (CN) | Tel. +39 0172 693335 | Fax +39 0172 692550
partita I.V.A. 00256810045 | cubar@cubar.it | www.cubar.it

6.4	Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali	22
6.5	Conservazione delle informazioni	23
7	SISTEMA DISCIPLINARE	23
7.1	Funzione del sistema disciplinare	23
7.2	Violazioni del Modello	23
7.3	Misure nei confronti dei dipendenti	24
7.4	Misure nei confronti dei dirigenti	25
7.5	Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	25
7.6	Misure nei confronti dei Consulenti, dei Partner e dei Soggetti Terzi	25
7.7	Violazioni della normativa whistleblowing	25

ALLEGATI

1. Elenco reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001
2. Organigramma delle funzioni societarie interne
3. Codice Etico di CUBAR s.r.l.

PARTE SPECIALE "A"

I reati colposi in materia di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 - septies D.Lgs 231/2001 e artt. 589 e 590 del Codice Penale)

PARTE SPECIALE "B"

I reati in materia di ambiente (D.Lgs 121/2011)

PARTE SPECIALE "C"

I reati in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art 603 bis del Codice Penale)

PARTE SPECIALE "D"

I reati in materia di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati (art 2635 e 2635 bis del Codice Civile)

PARTE SPECIALE "E"

I reati in materia di abuso di informazioni privilegiate (T.U.F. nr. 58798) come modificato dall'art 9 della L.62/2005)



Cubar S.r.l.

Strada del Santuario, 72 | 12045 Fossano (CN) | Tel. +39 0172 693335 | Fax +39 0172 692550
partita I.V.A. 00256810045 | cubar@cubar.it | www.cubar.it

PARTE SPECIALE "F"

I reati contro la PA (artt. 316 bis e ss. c.p.)

PARTE SPECIALE "G"

I reati societari (artt. 2621 e ss. c.p.)

PARTE SPECIALE "H"

I reati fiscali (artt. 2 e ss. D.Lgs. 74/2000)

PARTE SPECIALE "I"

I reati doganali artt. 78 e ss. D.Lgs. 141/2024)

1 PREMESSA

1.1 CUBAR s.r.l.

1.2 Storia

La società Cubar Srl è stata costituita in data 24/07/1971. L'impresa esercita attività di installazione impianti elettrici, fabbricazione di apparecchiature per il controllo dei processi industriali, costruzione di apparecchiature elettroniche, installazione di impianti elettronici nonché la costruzione di apparecchiature elettromeccaniche, la progettazione e realizzazione di sistemi di automazione industriale.

La società può assumere partecipazione in società o enti funzionali al raggiungimento del proprio oggetto sociale.

1.3 L'assetto societario

I soci sono quattro e le quote sono così suddivise:

- 60% Bergamino Mauro
- 20% Baravalle Luciana

Il consiglio di amministrazione è formato da 5 amministratori di cui il presidente nella persona di Baravalle Luciana e l'amministratore delegato nella persona di Mauro Bergamino hanno la rappresentanza dell'impresa.

Al presidente è delegata la funzione di datore di lavoro.

Il presidente ha potere di ordinaria e straordinaria amministrazione e l'amministratore ha i poteri di ordinaria amministrazione.

Tre amministratori sono soci e due non sono soci.



Cubar S.r.l.

Strada del Santuario, 72 | 12045 Fossano (CN) | Tel. +39 0172 693335 | Fax +39 0172 692550
partita I.V.A. 00256810045 | cubar@cubar.it | www.cubar.it

La società ha partecipazioni in imprese collegate:

- EXACTO SCARL per la quota del 20%.

La società ha partecipazioni in imprese controllate:

- CUBAR USA per il 100%

1.4 Organigramma aziendale di CUBAR s.r.l.
In allegato. (All. 02)

2 Quadro Normativo di Riferimento:

Nella predisposizione del seguente Modello, la Società CUBAR s.r.l. ha fatto riferimento alla normativa sotto elencata ritenuta utile alla redazione del documento di gestione e controllo aziendale.

NORMATIVA GENERICA: D.Lgs. 231/2001, D.Lgs. 196/2003 Legge sulla privacy

NORME RELATIVE ALLA SICUREZZA

D.Lgs 81/2008 - Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro e normativa cogente in materia di Sicurezza e Salute-Igiene sul Lavoro (si rimanda al documento specifico del Sistema di Gestione per la Sicurezza).

STANDARD RELATIVO AI SISTEMI DI GESTIONE IN ATTO COME RIFERIMENTI

2.1 Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo nr. 231 del 8 giugno 2001, emanato in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 nr. 300, disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Con il decreto in questione è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento nazionale la responsabilità amministrativa degli Enti che si aggiunge a quella della persona fisica, appartenente all'Ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Il decreto fissa i principi generali ed i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento ed applicativo.

In particolare il decreto legislativo 231/2001 prevede un sistema sanzionatorio articolato in sanzioni pecuniarie ed interdittive piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

Le **sanzioni pecuniarie** sono applicate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258 ad un massimo di €



1.549 salvo i meccanismi di riduzione della sanzione in presenza di specifiche circostanze disciplinate dal legislatore.

Le **sanzioni interdittive** (interdizione dall'esercizio dell'attività, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi, sussidi e revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni e servizi) si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste.

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'**interesse** o a **vantaggio** della società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità della società nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

La responsabilità dell'ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussisterà anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 5 del decreto fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell'attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna, sia essa apicale o subordinata.

L'ente è infatti responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

2.2 Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001

La responsabilità amministrativa degli Enti sussiste unicamente per determinati reati, espressamente indicati dal Legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche, che vengono comunemente definiti c.d. "reati presupposto".

Per l'elenco dei reati presupposto, aggiornato all'ultimo intervento legislativo, si rimanda **all'Allegato 1 – Elenco dei reati presupposto**.

2.3 L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Il decreto legislativo 231/2001 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora la Società dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la realizzazione dei reati da parte dei soggetti ad essa appartenenti.



L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto, l'Ente non è riconosciuto colpevole se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Il decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il modello deve possedere per poter essere considerato efficace allo scopo e precisamente:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- 6) introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori, dipendenti e collaboratori.

Secondo quanto disposto dall'art. 6, quando il reato è commesso da persone che rivestono posizioni apicali, l'Ente, per essere esonerato da responsabilità, deve provare che si sono verificate le condizioni in esso richiamate.

Qualora il reato sia commesso dai soggetti subordinati *"L'Ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* mentre *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi."*

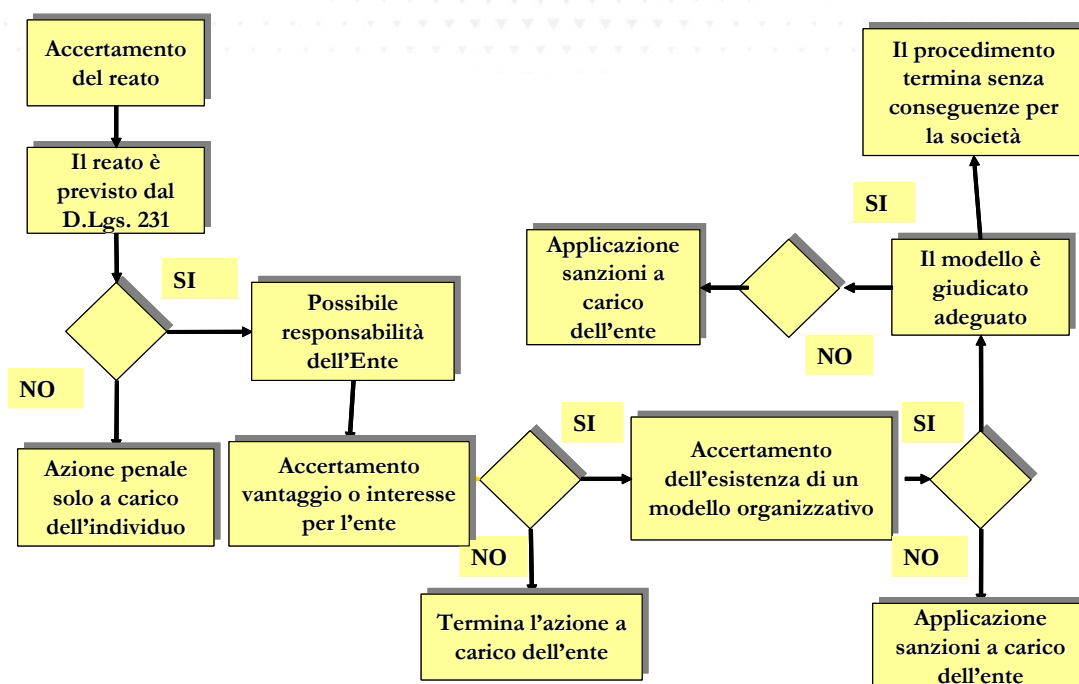
L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

In conclusione, il fondamento della responsabilità dell'Ente ed il suo accertamento possono essere sinteticamente rappresentati nel seguente schema:



Cubar S.r.l.

Strada del Santuario, 72 | 12045 Fossano (CN) | Tel. +39 0172 693335 | Fax +39 0172 692550
partita I.V.A. 00256810045 | cubar@cubar.it | www.cubar.it



2.4 L'applicazione del D.Lgs 231/01 da parte della Società CUBAR s.r.l.

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.Lgs 231/2001, la Società CUBAR s.r.l. ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

In particolare si è provveduto ad illustrare la realtà aziendale sotto il profilo strutturale ed organizzativo prestando particolare attenzione alla descrizione del sistema di gestione e controllo.

Per la creazione del Modello la Società CUBAR s.r.l. ha proceduto a valutare i rischi di commissione dei reati contemplati dal decreto individuando le aree sensibili e creando specifici protocolli che saranno analizzati nelle parti speciali del modello.

Per ottemperare alle esigenze del decreto in esame è stato, inoltre, istituito un Organismo di Vigilanza dotato di poteri e competenze professionali necessarie ad assolvere alle funzioni che la legge gli assegna.

È stato, infine, istituito un sistema disciplinare per garantire il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti interessati e previsto un meccanismo di diffusione del documento ai vari livelli aziendali e nei confronti di terzi.

Nel rispetto dei principi di trasparenza e correttezza nella conduzione degli affari sociali la Società CUBAR s.r.l. ha adottato, altresì, un Codice Etico espressione dei valori e principi cui l'attività aziendale si ispira.

Il Modello ed il Codice Etico rappresentano validi veicoli per sensibilizzare tutti coloro che agiscono in nome e per conto della società affinché orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi generali di condotta.

3 POLITICA AZIENDALE E SISTEMA DI CONTROLLO

3.1 La Politica di CUBAR s.r.l.

La Politica Aziendale di CUBAR s.r.l. pone, tra i suoi obiettivi, il rispetto delle prescrizioni contenute nel D.Lgs 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti.

Tale finalità viene perseguita con volontà imprenditoriale, mettendo a disposizione le risorse necessarie e il raggiungimento di tali obiettivi viene valorizzato da un'attenta gestione di tutti i processi, vigilando sulla loro efficacia e garantendo con gli opportuni sistemi di controllo un livello di prevenzione del rischio che risponda alle esigenze del D.Lgs 231/2001.

La scelta di adozione del modello si ritiene che possa costituire, così come il Codice Etico ed altri elementi del sistema di controllo un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della società affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di controllo già operante in azienda, ove giudicato idoneo a soddisfare le finalità di prevenzione dei rischi di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs 231/01.

Sono stati esaminati i seguenti elementi:

- la struttura organizzativa
- il Sistema di Gestione aziendale
- il Sistema informativo
- il Codice etico

3.2 Il Sistema di Gestione aziendale

Per la finalità del presente Modello Organizzativo, seguirà una descrizione focalizzata sulla gestione del Sistema nell'ambito della materia Qualità e Sicurezza secondo le certificazioni di Bureau Veritas ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018.

Generalità

CUBAR s.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione per la Sicurezza e per la Qualità e garantisce la conformità della propria organizzazione a tali requisiti, anche richiamando periodicamente l'attenzione di tutto il personale affinché, nello svolgimento delle proprie attività, tenga conto delle prescrizioni di carattere operativo e gestionale fornite dai meccanismi dello stesso.



Descrizione delle attività e dei prodotti/servizi

L'applicazione del Sistema di Gestione in atto copre tutti i settori di business aziendali e la sede della Società. (Si rimanda alla sezione specifica per il dettaglio di siti produttivi ed uffici CUBAR s.r.l.).

Il Sistema di Gestione si applica a tutte le attività della Società che hanno o che possono avere effetti sulla capacità dell'organizzazione di fornire servizi e prestazioni di ottimo livello, nel pieno rispetto della normativa applicabile e garantendo costanza e miglioramento continuo applicati alle attività condotte, sotto il profilo di raggiungimento degli obiettivi di Qualità e Sicurezza sottoscritti nell'ambito del Sistema di Gestione.

Il campo di applicazione del Sistema di Gestione risulta il seguente:

“ISO 9001:2015 ottenuta il 07 agosto 2017 e valevole fino al 07 agosto 2026
ISO 45001:2018 ottenuta in data 16 ottobre 2019 e valevole fino al 14 luglio 2026
ISO 27001:2022 ottenuta in data 16 gennaio 2025 e valevole fino al 15 gennaio 2028”

Gli obiettivi del Sistema di Gestione sono:

- aumentare l'efficacia e l'efficienza delle proprie prestazioni in ambito di Sicurezza, garantendo un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e mantenendo il controllo sull'applicazione dei principi base di sistema anche a terzi operanti presso i siti CUBAR s.r.l.;
- garantire un rapido recepimento delle evoluzioni normative e di associare tali evoluzioni con le best practice in atto per il settore;
- garantire una progettazione dei siti produttivi, conforme alla normativa vigente, ma anche ai requisiti esperienziali acquisiti nel tempo in ottica di maggior comfort e sicurezza dei propri dipendenti;
- garantire il monitoraggio dei suoi processi e l'anticipo delle situazioni anomale;
- garantire il massimo coinvolgimento del personale, anche tramite lo scambio d'informazioni fra il personale residente nelle sedi dislocate;
- garantire un miglioramento nel tempo delle misure di prevenzione e protezione adottate, anche in relazione all'analisi di Non Conformità, Osservazioni e incidenti accaduti/mancati.



Cubar S.r.l.

Strada del Santuario, 72 | 12045 Fossano (CN) | Tel. +39 0172 693335 | Fax +39 0172 692550
partita I.V.A. 00256810045 | cubar@cubar.it | www.cubar.it

Funzionamento del Sistema di Gestione

Il funzionamento del sistema avviene secondo il flusso descritto nel seguente schema:



Il funzionamento è rappresentato pertanto da un ciclo dinamico, che può essere applicato ad una singola attività o a tutto l'insieme delle attività che costituiscono il Sistema di Gestione e si può applicare ad ogni livello aziendale. Segue descrizione delle fasi:

"PIANIFICARE": si stabiliscono gli obiettivi e i processi necessari per fornire risultati conformi alla politica aziendale;

"ATTUARE": si attuano i processi sulla base della pianificazione;

"CONTROLLARE": si effettua il monitoraggio sui processi a fronte della politica e se ne rilevano i risultati, individuando eventuali azioni correttive;

"RIESAMINARE": si svolge il Riesame della Direzione, per analizzare gli obiettivi ed i processi per identificare eventuali potenzialità di miglioramento.

Sviluppo dei processi

Lo sviluppo del Sistema di Gestione si basa su:

- identificazione e analisi dei processi che risultano critici e degli altri processi ad essi collegati;
- analisi della struttura ed organizzazione aziendali;
- rispetto degli standard stabiliti e definiti mediante tutti i documenti del Sistema di Gestione;
- sull'identificazione e disponibilità di adeguate risorse ed informazioni, necessarie per condurre i processi come pianificato e per effettuare attività di monitoraggio dei processi compresa la misurazione di parametri e l'analisi dei dati;

CUBAR[®]
Automation &
Intralogistics

Cubar S.r.l.

Strada del Santuario, 72 | 12045 Fossano (CN) | Tel. +39 0172 693335 | Fax +39 0172 692550
partita I.V.A. 00256810045 | cubar@cubar.it | www.cubar.it

- attuazione di azioni ed interventi che mirino al raggiungimento degli obiettivi e dei requisiti ed al miglioramento continuo dei processi al fine di garantire la massima tutela della Salute Sicurezza dei lavoratori.

3.3 Il sistema informativo

Il sistema informativo CUBAR s.r.l. costituisce un elemento che garantisce l'efficienza e funzionalità del sistema di controllo.

CUBAR s.r.l. ha adottato al proprio interno un software antivirus (installato su tutte le stazioni di lavoro e aggiornato automaticamente con frequenza almeno semestrale) che impedisce agli utenti di causare un danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici sia utilizzati dallo Stato e da altri enti pubblici sia utilizzati da privati, nonché di causare la diffusione di software atti a danneggiare o interrompere sistemi informatici o telematici.

Il sistema informativo utilizzato da CUBAR s.r.l. è disciplinato dal Documento Programmatico sulla Sicurezza che non soltanto soddisfa tutte le misure minime di sicurezza che debbono essere adottate in via preventiva da tutti coloro che trattano dati personali, ma costituisce altresì un valido strumento per la adozione delle misure idonee previste dall'art. 31 del decreto legislativo n. 196 del 30.06.2003. e dal GDPR.

In virtù del presente Documento Programmatico sulla Sicurezza è possibile ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, intendendosi per misure di sicurezza il complesso degli accorgimenti tecnici, informatici, organizzativi, logistici e procedurali di sicurezza.

3.4 Il Codice Etico e di comportamento

Il Codice Etico, che costituisce parte essenziale del Modello, esprime l'insieme dei valori, dei doveri e delle responsabilità che sono stati perseguiti nel corso degli anni nella conduzione degli affari e delle attività aziendali della Società CUBAR s.r.l., nel rispetto delle regole d'impresa.

I destinatari del Codice Etico sono la Società, i dipendenti che operano sotto la direzione e vigilanza della Società stessa ed i soggetti terzi non in rapporto di dipendenza con CUBAR s.r.l. (es. consulente, partners).

I principi e le norme di comportamento dettate dal Codice Etico, sono di arricchimento ai processi decisionali ed orientano la condotta della Società nei rapporti con i destinatari.

I criteri di condotta enunciati nel Codice Etico (Allegato) hanno lo scopo di indirizzare i comportamenti dei destinatari affinché li uniformino a criteri di correttezza, lealtà e trasparenza al fine di soddisfare le esigenze che l'applicazione del Modello intende perseguire.

Vedi allegato



4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CUBAR S.R.L.

4.1 Adozione e modifica del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è adottato dal Consiglio di Amministrazione di CUBAR s.r.l. con apposita delibera.

Considerato che il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione di CUBAR s.r.l.

In particolare si modificherà ed integrerà il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel D.Lgs 231/2001 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda, modifiche significative dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento ex D.Lgs 231/2001.

L'Organismo di vigilanza potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle proprie funzioni.

4.2 La struttura del Modello di CUBAR s.r.l.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di CUBAR s.r.l. è costituito da una Parte Generale e dalle Parti Speciali dedicate all'approfondimento delle tipologie di reati considerati "a rischio".

La Parte Speciale "A" è rivolta alle fattispecie di reato riconducibili all'art. 25 *septies*, ossia relativamente a reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; si riferisce ai reati di omicidio colposo (589 CP), lesioni personali (590 CP).

La Parte Speciale "B" si riferisce ai reati di scarichi nel suolo e rifiuti (D.Lgs 121/2011).

La Parte Speciale "C" si riferisce ai reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (603 bis CP).

La Parte Speciale "D" si riferisce ai reati di corruzione tra privati (2635 CC) ed istigazione alla corruzione (2635 bis CC).

La Parte Speciale "E" si riferisce ai reati di abuso di informazioni privilegiate (184 D.Lgs 58/98 e art 9 Legge 62/2005).

La Parte Speciale "F" attiene i reati contro la PA (artt. 316 bis e ss. c.p.)

La Parte Speciale "G" attiene i reati societari (artt. 2621 e ss. c.p.)

La Parte Speciale "H" attiene i reati fiscali (artt. 2 e ss. D.Lgs. 74/2000)

La Parte Speciale "I" attiene i reati doganali (artt. 78 e ss. D.Lgs. n. 141/2024)



Dette Parti Speciali, oltre ad esplicitare le singole fattispecie di reato, comprendono anche le principali *Aree di Attività a Rischio* come definito successivamente.

Di seguito sono riportati, in estrema sintesi, i principi a cui si è ispirata l'azienda nella creazione del Modello ed una descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i «processi sensibili» che hanno reso necessaria la creazione di protocolli specifici.

4.3 Caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il presente Modello sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'**effettività** del Modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. Tale requisito si realizza con l'adozione e l'applicazione corretta del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e quindi valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'**adeguatezza** di un Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, idonei ad identificare quelle operazioni o Processi Sensibili che possiedono caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Principi cardine cui si è ispirata l'Azienda per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

a) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001, in particolare per quanto riguarda:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno o esterno, in stretto contatto con il vertice aziendale, del compito di vigilare sulla efficace e corretta attuazione del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali considerati "a rischio" ed una adeguata informazione sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

b) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- ogni operazione, transazione, azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;



- il sistema di controllo deve prevedere un idoneo sistema di registrazione delle attività di verifica.

4.4 Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato

Il lavoro di analisi del contesto aziendale, rappresentato dall'«ambiente di controllo» descritto nel capitolo 3 del presente Modello, è stato attuato attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività della Società, processi principali, sistema delle deleghe, disposizioni organizzative, procedure aziendali ecc.) e una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall'organigramma aziendale (in particolare, il Presidente, l'Amministratore Delegato, procuratori, i dirigenti ed i dipendenti aziendali nelle aree ritenute esposte a maggior rischio di commissione di reato) al fine di individuare i «processi sensibili» e gli elementi del sistema di controllo interno preventivo (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

Questa fase preliminare si è proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato valutati dalla Società e di verificare la tipologia e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

Dall'analisi dei rischi condotta da CUBAR s.r.l. ai fini dell'attuazione del D.Lgs 231/2001, in ragione dell'attività della Società, della sua struttura societaria e dimensionale, è emerso che le attività sensibili riguardano allo stato attuale principalmente:

- infortuni sul lavoro e area relativa ad igiene e sicurezza sul lavoro;
- scarichi sul suolo (Ambiente)
- rapporti con clienti e fornitori per reati di corruzione privata;
- gestione della forza lavoro sia in sede che nei cantieri (intermediazione illecita e sfruttamento);
- contatti prodromici alla stipula di contratti con società quotate o in fase di quotazione o di emissione di strumenti finanziari;
- rapporti con la PA;
- redazione del bilancio e materia societaria;
- dichiarazione fiscale e pagamento delle imposte;
- rapporti con le dogane.

La Società ha pertanto focalizzato la propria attenzione sui reati potenzialmente correlati alle suddette attività ed ha predisposto le relative "Parti Speciali"; con riferimento agli altri reati oggetto del D.Lgs 231/2001 si è considerato che risultano con un rischio di commissione meno significativo, e che le previsioni del Codice Etico e Disciplinare, nonché del Modello, appaiono idonei alla prevenzione delle condotte illecite ipotizzate.

Nel proseguo dell'attività esercitata dall'Azienda si valuterà l'estensione del Modello anche ad altre aree aziendali

I «processi sensibili» relativi ai settori suindicati sono descritti analiticamente nelle Parti Speciali del presente modello alle quali si rinvia.

CUBAR®

Automation &
Intralogistics

Cubar S.r.l.

Strada del Santuario, 72 | 12045 Fossano (CN) | Tel. +39 0172 693335 | Fax +39 0172 692550
partita I.V.A. 00256810045 | cubar@cubar.it | www.cubar.it

4.5 Creazione di protocolli specifici e azioni preventive di miglioramento del sistema di controllo

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato rilevate nell'attività di mappatura, sono stati individuati alcuni processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs.231/2001.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, con riferimento al rispetto dei seguenti principi:

- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- sicurezza dei flussi finanziari.

L'obiettivo che l'Azienda si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.

Per una puntuale disamina delle procedure si rinvia alle relative Parti speciali.

Le procedure di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello - già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa delle procedure dovessero emergere fattori critici sarà cura dell'Azienda provvedere ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del decreto.

4.6 Attività di controllo

CUBAR s.r.l. prevede un'attività di controllo in modo intrinseco all'interno della struttura organizzativa societaria da intendersi quale insieme delle azioni di verifica operate attraverso:

- il sistema gerarchico (responsabile-sottoposto);
- l'ottemperanza di disposizioni legislative (verifiche effettuate dai Servizi Prevenzione e Protezione, dal Datore di Lavoro in materia di ambiente e sicurezza, dal Revisore o Sindaco);
- l'attività di certificazione di società terze accreditate volte a evidenziare la bontà dei sistemi di gestione in essere.

Al contempo l'Organismo di Vigilanza di cui al punto 6 si impegna ad operare verifiche e monitoraggi con cadenza periodica e/o *ad hoc* quale ulteriore livello di controllo del sistema.



Cubar S.r.l.

5 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società CUBAR s.r.l. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle specifiche aree di rischio.

Il sistema di informazione e formazione è definito dal Responsabile delle Risorse Umane sentiti i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello ed eventualmente l'Organismo di Vigilanza.

5.1 Formazione e informazione dei dipendenti

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione potrà avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro nell'ambito della formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro o attraverso corsi di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione, obbligatori per tutti i dipendenti, avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati contemplati dal decreto e oggetto di valutazione da parte dell'Azienda.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.Lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa D.Lgs. 231/2001 sono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

È prevista altresì una diffusione del Modello via intranet in modo da garantire una conoscenza diffusa dello stesso a favore di tutti i soggetti interessati.

5.2 Informazione ad Amministratori e Sindaci

Il presente Modello è formalmente consegnato a ciascun Amministratore e Sindaco, i quali dichiarano di impegnarsi a rispettarlo.

5.3 Informazione a Soggetti Terzi

La Società CUBAR s.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo ed in generale a chiunque abbia rapporti professionali con CUBAR s.r.l. (Soggetti Terzi).



I Soggetti Terzi potranno essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione sulla politica e sulle procedure adottate dalla società, è facoltà della Società inserire nei contratti con i Soggetti Terzi una clausola specifica con la quale le parti contraenti riconoscono ed accettano i principi del Modello e del Codice Etico.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1 Individuazione e requisiti dell'OdV

L'esenzione della Società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6 I comma lettera b) e d) del D.Lgs. 231/2001, prevede anche l'istituzione obbligatoria di un Organismo dell'Ente, dotato sia di un potere autonomo di controllo, che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, sia di un potere autonomo di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione citata il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad istituire un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale composto da soggetti esterni alla Società, dotati di specifiche competenze.

Tale Organismo, in linea con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la giurisprudenza in materia, possiede infatti le seguenti caratteristiche:

- *autonomia e indipendenza:*
i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbia mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede. Parimenti l'OdV deve essere nella posizione di assenza di conflitti d'interesse con le attività sociali;
- *onorabilità:*
l'OdV non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal D.Lgs 231/2001;
- *professionalità ed imparzialità:*
OdV possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- *continuità d'azione:*
l'OdV dovrà svolgere in modo costante le attività necessarie per la vigilanza del Modello;
- *disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari:*
a dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio budget, di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui potrà disporre per ogni esigenza

funzionale al corretto svolgimento dei compiti. Tale budget è approvato, nell'ambito del complessivo budget aziendale, dal CdA.

La nomina dell'OdV, del Presidente e dei suoi componenti, e la revoca del loro incarico sono di competenza del CdA.

La durata dell'incarico è prevista per tre esercizi.

I componenti l'Organismo possono rassegnare le dimissioni dando il preavviso di un mese.

Il CdA potrà revocare l'incarico prima della scadenza solo per gravi e fondati motivi; nessuna azione o rivalsa potrà essere esercitata nei confronti dei componenti l'Organismo, se non nei casi di accertati reati dolosi.

6.2 Funzioni e poteri dell'OdV

I compiti propri dell'OdV possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

- A. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- B. valutare la reale efficacia ed adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti nel decreto ed oggetto di valutazione aziendale, (il monitoraggio avrà ad oggetto le aree sensibili ed i reati correlati come previsti nelle "Parti Speciali");
- C. proporre eventuali aggiornamenti del Modello che dovessero emergere a seguito dell'attività di verifica e controllo, allo scopo di adeguarlo ai mutamenti normativi o alle modifiche della struttura aziendale.

Nello svolgimento della sua attività è previsto che l'OdV:

- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni qualora per l'assolvimento dei propri compiti siano necessarie competenze professionali specifiche;
- abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte dalle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti che lo stesso conduca;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

Con riferimento all'attività di monitoraggio, all'OdV è assegnato il compito di:

CUBAR®

Automation &
Intralogistics

Cubar S.r.l.

Strada del Santuario, 72 | 12045 Fossano (CN) | Tel. +39 0172 693335 | Fax +39 0172 692550
partita I.V.A. 00256810045 | cubar@cubar.it | www.cubar.it

- condurre verifiche periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- controllare i sistemi interni di gestione delle risorse finanziarie in modo idoneo a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure ed i controlli previsti all'interno del Modello siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, se del caso anche utilizzando professionisti esterni;
- condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello a seguito di segnalazioni fattegli pervenire e proporre eventuali sanzioni disciplinari o risoluzione dei contratti per coloro i quali utilizzano impropriamente i canali di segnalazione, agendo con dolo o colpa grave, mossi da fini personali che annullano la finalità della norma.

6.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (Whistleblowing)

Ogni Amministratore, Sindaco, dirigente, dipendente, collaboratore di CUBAR s.r.l. ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni o sospetti di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs 231/2001, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

Tutti i soggetti tenuti alla segnalazione trasmetteranno al Soggetto individuato dall'organo amministrativo, autorizzato alla gestione della segnalazione anche nel rispetto nella normativa Privacy, ed in particolare altresì dagli artt. 12 e 13 D.Lgs. n. 24/2023, tutte le violazioni definite dagli artt. 1 e 2 del D.G.Ls. 24/2023 e le violazioni del Modello, dei presidi di prevenzione in esso richiamati e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs 231/01.

Il soggetto gestore delle segnalazioni di cui alla lettera a) è rappresentato da una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato, e potrà corrispondere all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Potranno essere prese in considerazione anche le segnalazioni anonime solo ove queste siano adeguatamente circostanziate, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni fondate su mere voci o sospetti.

In attuazione dell'art. 4, comma 3, D.lgs. 24/2023, la Società mette a disposizione diversi canali di segnalazione, fra i quali, se possibile, piattaforma informatica con canale crittografato. Qualora l'oggetto della segnalazione riguardi l'OdV, la segnalazione stessa è rivolta esclusivamente a mezzo posta all'Amministratore delegato di CUBAR s.r.l.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato *supra* (Soggetto individuato dall'Organo amministrativo ovvero OdV) è trasmessa, entro sette



Cubar S.r.l.

giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 24/2023, come precisato nella Policy summenzionata, nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, e l'OdV per le segnalazioni che gli competono svolgono le seguenti attività:

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;*
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;*
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;*
- d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;*

Qualora all'esito dell'attività di accertamento interno condotta dall'OdV ovvero al termine di un procedimento penale, civile o amministrativo, risulti l'infondatezza della segnalazione e risulti altresì che la stessa è stata effettuata con dolo o colpa grave, il segnalante è sanzionato, a seguito di procedimento disciplinare, secondo quanto indicato nel capitolo seguente.

Modalità di segnalazione:

- inviare una e-mail a segnalazioni@studiolegalemorone.it;
- inviare una lettera indirizzata a CUBAR s.r.l. all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, strada del Santuario, 72. 12045 Fossano;
- piattaforma criptografata.

La segnalazione deve avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo, (quali: l'accaduto, la data ed il luogo, le parti coinvolte);
- indicazione del modo attraverso il quale il Responsabile Aziendale e o il Soggetto Sottoposto è venuto a conoscenza dei fatti e o condotte;
- esistenza di testimoni e o documentazione ed ogni informazione ritenuta utile ad individuare l'evento oggetto della segnalazione.

Ogni informazione, segnalazione, report, ecc., destinata all'OdV è conservata in un archivio strettamente riservato.

Ove possibile e non controindicato il segnalante deve anche fornire i suoi riferimenti per eventuali contatti.

La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, tenendo conto del fatto che risulterà più proficua ai fini dell'accertamento delle violazioni.

Tuttavia l'OdV prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime.

Le informazioni acquisite dall'OdV saranno trattate in modo tale da garantire:



- il rispetto dell'anonimato della persona segnalante e della riservatezza della segnalazione inoltrata; il sistema garantisce, con modalità informatica, la riservatezza dell'identità del segnalante.
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti dei soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione ed effettuare le indagini opportune.

A livello operativo, devono sempre essere comunicate all'OdV le informazioni relative agli argomenti esposti nell'elenco seguente:

- le anomalie o atipicità riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative relative ad aree sensibili;
- i provvedimenti o le 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 231/2001 riguardanti la società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente;
- i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, nel caso in cui rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
- eventuali nuove attività o operazioni che possano ricadere in aree sensibili;
- le comunicazioni della società di revisione e o dei Sindaci riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni od osservazioni sul bilancio della società.

Rientrano inoltre negli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV anche le notizie correlate a:

- modifiche alla composizione del CdA;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni al sistema di deleghe/procure assegnate.

6.4 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sul piano programmatico delle attività che intende svolgere, sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, almeno annuale nei confronti del CdA tramite il Presidente, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi violazioni del Modello per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.



L'OdV potrà a tal fine essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dal CdA e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

La definizione di altri aspetti relativi al funzionamento dell'OdV saranno inclusi nel regolamento di cui lo stesso organismo dovrà dotarsi successivamente alla nomina e che dovrà essere comunicato al Consiglio di Amministrazione.

6.5 Conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti dal Modello Organizzativo sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso ai dati dell'archivio è consentito esclusivamente ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza e alle persone da questi delegate.

7 SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, 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 nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Resta comunque sempre salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in violazione delle regole di cui al presente Modello derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

7.2 Violazioni del Modello

Sono sanzionabili i seguenti comportamenti:

- le violazioni di procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello sia che espongano sia che non espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;

- l'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Le sanzioni, di natura disciplinare e contrattuale, e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, ovvero al ruolo e all'intensità del vincolo fiduciario connesso all'incarico conferito agli Amministratori, Sindaci, Consulenti, Partner ed altri soggetti terzi.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze ed alla condotta (dolo o colpa, rilevanza degli obblighi violati, gravità del pericolo creato, entità del danno, livello di responsabilità gerarchica e funzionale, precedenti disciplinari, concorso di più soggetti nella commissione del reato).

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della funzione delegata a gestire le Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

7.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai Lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello costituiscono *illecito disciplinare*.

I lavoratori saranno passibili dei provvedimenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società CUBAR s.r.l. e segnatamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.



Cubar S.r.l.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla dirigenza aziendale.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Per quanto attiene le segnalazioni mendaci, l'Azienda applicherà la sanzione del licenziamento.

Parimenti proteggerà la riservatezza dei segnalanti e contrasterà ogni azione di ritorsione.

7.4 Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità alle prescrizioni indicate nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

7.5 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del presente Modello o delle regole di condotta contenute nel Codice Etico da parte degli Amministratori o dei Sindaci, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo le indicazioni previste dalla vigente normativa.

7.6 Misure nei confronti dei Consulenti, dei Partner e dei Soggetti Terzi

I comportamenti in violazione del presente Modello o del Codice Etico o l'avvenuta commissione dei Reati previsti dal D.Lgs 231/2001 da parte dei Consulenti, dei Partner e di altri Soggetti Terzi non in rapporto di dipendenza con l'azienda, per quanto attiene le regole agli stessi applicabili sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti.

7.7 Violazioni della normativa whistleblowing

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, costituiscono altresì condotte passibili di sanzione disciplinare le seguenti:

- *ritorsioni;*
- *ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione;*
- *violazione degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 D.LGs. n. 24/2023;*
- *mancata istituzione dei canali di segnalazione;*
- *mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 D.Lgs. cit.*
- *omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.*