

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS 231/01 DELLA SOCIETÀ “ENDIASFALTI S.p.A.”

SEZIONE GENERALE

| | |
|--|----|
| PRIMA PARTE | 2 |
| 1) Il decreto legislativo n. 231/ 2001 | 2 |
| 2) La struttura del decreto | 2 |
| 3) Sanzioni applicabili | 3 |
| 4) Azioni esimenti..... | 5 |
| 5) Le vicende modificative della Società | 6 |
| SECONDA PARTE | 8 |
| 6) Analisi dei rischi | 8 |
| 7) Funzione e finalità del modello | 8 |
| 8) Struttura del modello..... | 10 |
| 8.1) Procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni..... | 10 |
| 8.2) Modalità di gestione delle risorse finanziarie | 11 |
| 8.3) Sicurezza sul lavoro..... | 12 |
| 9) Modifiche ed integrazioni del modello..... | 12 |
| TERZA PARTE | 13 |
| 10) L'Organismo di vigilanza..... | 13 |
| 11) Rapporti tra i destinatari e l'OdV | 13 |
| 12) Nomina dei membri dell'OdV | 13 |
| 13) Caratteristiche, funzioni e compiti | 13 |
| 14) Obblighi informativi | 15 |
| 14.1) Informazioni da parte di dipendenti, collaboratori e terzi | 15 |
| 14.2) Informativa a dipendenti, collaboratori e terzi | 16 |
| QUARTA PARTE | 17 |
| 15) Sistema disciplinare..... | 17 |

ALLEGATI

- a) Codice Etico
- b) Analisi dei rischi
- d) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- e) Sistema sanzionatorio
- f) Elenco dei reati

SEZIONE GENERALE

PRIMA PARTE

1) Il decreto legislativo n. 231/ 2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche denominato «D.Lgs. n. 231/01») recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica», che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti da intendersi come società, fondazioni, associazioni, consorzi, ecc. per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio.

Con il D.Lgs. n. 231/01 è stato introdotto, a carico degli enti, un regime di responsabilità amministrativa che si aggiunge alla responsabilità della persona fisica che materialmente commette i fatti illeciti; lo scopo è punire anche gli enti nel cui interesse o vantaggio i reati sono stati commessi.

Nell'elaborazione del modello di organizzazione la *ENDIASFALTI S.p.A.* (di seguito, per brevità, "Società") ha preso le mosse dalle linee guida emanate da associazioni di categoria e da Confindustria, che hanno trovato l'approvazione da parte del Ministero di Grazia e Giustizia.

2) La struttura del decreto

I punti chiave riguardano:

- le persone coinvolte nella commissione del reato (art. 6 e 7):
 - persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali" (persone con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
 - persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;
- le tipologie di reati previste, ovvero i rischi potenziali per le attività svolte dalla Società, sono:
 - indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (art. 24)
 - criminalità informatica (art. 24-bis)
 - corruzione e concussione (art. 25)
 - falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis)
 - reati societari (art. 25-ter)
 - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
 - delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
 - omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con

violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)

- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- reati ambientali (d.lgs.152/2006 – art. 192)

Per quanto attiene agli altri reati indicati nel Decreto ossia:

- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1)
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1)
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies)
- reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale (legge 146/2006 - art. 10)

tenuto conto della particolare natura e dell'attività svolta si è ritenuta ragionevolmente fondata l'ipotesi che non sussista il rischio che tali reati possano essere commessi nell'interesse o a vantaggio della Società (Cfr. Allegato Analisi dei rischi)

3) Sanzioni applicabili

Il Sistema sanzionatorio previsto dal Decreto prevede sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive.

- Le sanzioni pecuniarie

Diversamente da quanto previsto nel resto del sistema penale e amministrativo, la sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". Ogni illecito prevede un minimo ed un massimo di quote, il cui valore monetario è poi determinato dal giudice, tenuto conto delle condizioni "economiche e patrimoniali della Società", in termini tali da assicurare efficacia alla sanzione.

La sanzione amministrativa da reato è applicata dal giudice penale ovvero dal giudice competente a giudicare l'autore del fatto illecito penalmente rilevante; dall'autorità amministrativa, nei casi in cui si prevede la responsabilità della Società per l'illecito amministrativo commesso "nel suo interesse o a suo vantaggio".

Se è affermata la responsabilità della Società, è sempre applicata la sanzione pecuniaria.

Sono previsti alcuni casi di riduzione della sanzione pecuniaria: a) qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo; b) quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria derivante dal reato, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) la Società ha risarcito integralmente il danno; b) oppure ha eliminato

le conseguenze dannose o pericolose del reato; c) ovvero si è adoperato in tal senso; d) ovvero è stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

- Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e costituiscono le reazioni afflittive di maggior rilievo.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- A. l'interdizione, temporanea o definitiva, dell'esercizio dell'attività;
- B. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- C. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- D. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- E. il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso:
 - da un soggetto apicale;
 - da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Il Giudice, su richiesta del pubblico ministero, può applicare le sanzioni interdittive alla Società anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della Società e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il periodo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora la Società – prima della dichiarazione di apertura del dibattito di primo grado:

- A. abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
- B. abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- C. abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- D. abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti – considerati di ravvedimento operoso – anziché la sanzione interdittiva si applicherà la pena pecuniaria.

- Altre sanzioni

Oltre alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, il Decreto prevede altre due sanzioni:

A. la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato), salvo il risarcimento del danno;

B. la pubblicazione della sentenza di condanna, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per interno, a spese della Società in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissioni nel comune ove la Società ha la sede principale.

4) Azioni esimenti

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede per la Società (articoli 6 e 7) una forma specifica di esonero dalla responsabilità (disciplinata dall'art. 5), dipendente dal soggetto che ha commesso il reato.

- I reati commessi da soggetti "apicali"

Per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", il Decreto stabilisce una presunzione relativa di responsabilità della Società, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se essa dimostra che:

A. "l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";

B. "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare i loro aggiornamenti è stato affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo";

C. "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione";

D. "non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Le condizioni ora elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa.

- I reati commessi da soggetti in posizione "subordinata"

Per i reati commessi da soggetti in posizione "subordinata", la Società può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

In altri termini, la responsabilità della Società si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti ex lege al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

La disciplina introduce un'ulteriore presunzione, questa volta a favore della Società: l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza non ricorre "se la Società, 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". Specularmente a quanto in precedenza osservato, la colpa di organizzazione è esclusa dall'adozione del Modello di organizzazione e di gestione.

L'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un modello di organizzazione idoneo ai fini di prevenire i reati costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità della Società.

La Legge non obbliga gli enti ad adottare un modello organizzativo, ma, nel caso di procedimento penale, l'esonero della responsabilità della Società è possibile solo dimostrando l'adozione e l'attuazione efficace del modello suddetto, oltre che l'istituzione di un organismo di vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività/aree nel cui ambito possono essere commessi i reati (mappatura dei rischi);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire (politiche aziendali, procedure organizzative ed informatiche, codice etico, sistema di deleghe e procure, strutture organizzative, segregazione delle funzioni);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

5) Le vicende modificative della Società

Il Decreto disciplina la responsabilità della Società nel caso di vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

In termini generali è stabilito che "l'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria" inflitta alla Società "risponde soltanto la Società, con il suo patrimonio o il fondo comune".

È quindi esclusa una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica della Società.

Quali criteri generali per l'applicazione delle sanzioni pecuniarie inflitte alla Società valgono quelli stabiliti dalle leggi civili sulla responsabilità della Società oggetto di trasformazione per i debiti della Società originario.

Le sanzioni interdittive rimangono a carico della Società in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per la Società risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione delle sanzioni interdittive in sanzione pecuniaria, allorchè il processo di riorganizzazione seguito alla fusione o alla scissione abbia eliminato i deficit organizzativi che avevano reso possibile la commissione del reato.

Il Decreto sancisce che, nel caso di "trasformazione della Società resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto".

Modifiche di struttura giuridica (ragione sociale, forma giuridica, ecc.) sono irrilevanti per la responsabilità della Società: il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili alla Società originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Per quanto attiene ai possibili effetti di fusione e scissioni, la Società risultante dalla fusione, anche per incorporazione, “risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione”.

Al subentrare della Società risultante dalla fusione dei rapporti giuridici degli enti fusi e dall'accorpamento delle relative attività aziendali, comprese quelle nell'ambito delle quali sono stati realizzati gli illeciti, consegue un trasferimento della responsabilità in capo alla Società scaturito dalla fusione.

Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità della Società, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche della Società originario, e non di quelle della Società risultante della fusione.

Nel caso di scissione parziale, quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della società scissa, che continua ad esistere, resta ferma la responsabilità della Società scissa per i reati commessi anteriormente alla scissione. Gli enti collettivi beneficiari della scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della società scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dalla Società scissa per i reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito; tale limite non opera per gli enti beneficiari a cui sia pervenuto – anche solo in parte – il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Il Decreto regola, infine, il fenomeno della cessione e del conferimento di azienda. Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con la Società cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione e della Società cedente.

La responsabilità del cessionario – oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) – è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

SECONDA PARTE

6) Analisi dei rischi

In relazione alle attività svolte dalla Società, a seguito di specifica analisi dei rischi, sono individuate le seguenti aree o settori funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal d.lgs. n. 231 del 2001 o, in generale, del Codice Etico dell'Impresa.

- amministrazione
- gestione finanziaria
- risorse umane
- approvvigionamento
- produzione
- commerciale

Per un'analisi dettagliata di tali funzioni e dei relativi rischi di commissione di reati rinvenibili in tali contesti si rinvia al rapporto sull'analisi dei rischi ai sensi del D.Lgs 231/2001, allegato al presente modello (cfr. Allegato Analisi dei rischi).

7) Funzione e finalità del modello

La Società, coerentemente con i propri principi etico-sociali e la propria tradizione di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, in linea con le proprie finalità e a quanto indicato nel proprio Statuto, ritiene opportuno attuare il modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

La Società con l'adozione del modello, si è dotata di un complesso di Principi di comportamento e di Protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, risponde alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto, sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo dell'attuazione del modello e di eventuali sanzioni. In particolare, con questo documento la Società intende comunicare ai destinatari (tutti coloro che operano per e con la Società) il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio.

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere alle previsioni di legge, soprattutto conformandosi ai principi ispiratori del Decreto e rendere più efficace il sistema dei controlli rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello si integra nel complesso delle regole già oggi esistenti per il funzionamento della Società e si pone i seguenti obiettivi:

A. conoscenza delle attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società (attività a rischio); conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio; adeguata, effettiva informazione dei destinatari in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio; consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge, di

regole o di disposizioni interne della Società;

B. diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina, alle indicazioni delle autorità di vigilanza e controllo, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;

C. diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società – esclusivamente sulla base delle decisioni regolarmente assunte degli organi sociali competenti – si pone;

D. efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazioni; ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazioni interna ed esterna.

In rapporto alla natura e alla dimensione dell'organizzazione specificamente interessata nonché al tipo di attività o funzione svolta, devono essere assunte misure concretamente idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività o funzioni, assicurando il costante rispetto della legge e di tutte le altre regole che intervengono a disciplinare l'attività o la funzione, individuando ed eliminando tempestivamente o almeno riducendole al minimo possibile, le situazioni di rischio di commissione di reati.

Ai fini indicati nel paragrafo successivo relativo alle attività sensibili a rischio reato e processi di supporto, la Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

A. assicurare che le risorse umane, di qualsivoglia livello, siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Società, i principi e le previsioni del Modello, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;

B. favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società e con essa, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili a identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;

C. garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità, e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società. Il sistema delle procure e delle deleghe deve essere chiaro e costantemente aggiornato, con la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa e finanziari, e dei limiti di autonomia;

D. la Società riprova e sanziona comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società.

E. prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società o fissati per i destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità.

F. rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale, i rapporti con le autorità

di vigilanza e controllo, le società del Gruppo o con altri enti, in documenti veridici e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;

G. attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società e con essa, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui ai successivi paragrafi;

H. consentire l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a Internet esclusivamente per ragioni e finalità connesse all'attività lavorativa del dipendente.

8) Struttura del modello

Il Modello si compone di una Sezione Generale, che contiene i principi e le finalità del modello stesso, di una Sezione Speciale, relativa ai principi di condotta sulle aree sensibili più rilevanti, e di Allegati.

Punti cardine del modello sono:

- il Codice Etico (cfr. Allegato Codice Etico);
- la mappa delle attività «sensibili» dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, custodita dall'Organismo di Vigilanza (cfr. Allegato Analisi dei rischi);
- le Procedure e i Protocolli predisposti ed integrati in ottemperanza degli obiettivi previsti dal presente modello, comprese le procedure predisposte per il SGI aziendale composto dai sistemi di certificati UNI-EN ISO 9001:2008 e X Safe;
- l'attribuzione agli Organismi di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del modello (cfr. Allegato Regolamento Organismo di Vigilanza);
- Sistema di sanzioni in caso di violazioni da parte di amministratori, dipendenti e collaboratori (cfr. Allegato Sistema sanzionatorio);
- la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione degli Organismi di Vigilanza di tutte le risorse aziendali che l'OdV ritiene utili per poter effettuare i controlli;
- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post, anche a campione);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

8.1) Procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa la Società adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni.

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

Con riferimento alle attività relative alle aree individuate, il Modello prevede specifici protocolli contenenti la descrizione formalizzata:

- 1) delle procedure interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- 2) delle modalità di documentazione, e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;
- 3) delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure interne previste dai protocolli assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato il principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe alle procedure previste nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di vigilanza.

I protocolli sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di vigilanza.

8.2) Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività relative alle aree espressamente individuate, il Modello prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie. Le modalità di gestione assicurano la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

La Società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego delle risorse finanziarie, si avvale, anche all'estero, quando possibile, di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate

all'Organismo di vigilanza.

Le modalità di gestione sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'organismo di vigilanza.

8.3) Sicurezza sul lavoro

Il modello organizzativo è organizzato in modo da assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

9) Modifiche ed integrazioni del modello

Essendo il modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (art. 6, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 231/2001), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie per nuove esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza dall'Organo Amministrativo.

E' attribuito all'OdV il potere di proporre modifiche al modello consistenti nell'introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti; revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative «sensibili» o comunque che svolgono un ruolo significativo nelle attività a rischio; introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure; evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

Per le suddette variazioni è poi comunque necessaria l'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo.

TERZA PARTE

10) L'Organismo di vigilanza

E' costituito un organismo interno, denominato Organismo di vigilanza, cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento.

L'Organismo di vigilanza può essere monosoggettivo o plurisoggettivo e può essere composto sia da soggetti esterni che da soggetti interni all'impresa.

L'articolazione interna dell'organismo di controllo deve essere direttamente correlata alla complessità strutturale dell'impresa (dimensioni, caratteristiche organizzative, dislocazione sul territorio, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza può essere ricoperto dal Collegio Sindacale, dal Consiglio di Sorveglianza o dal Comitato per il Controllo della Gestione.

11) Rapporti tra i destinatari e l'OdV

All'osservazione del modello organizzativo sono tenuti tutti i soggetti operanti all'interno della Società, i quali potranno - per aspetti interpretativi o relativamente a quesiti sul modello - rivolgersi all'OdV.

Allo stesso Organismo dovranno essere trasmessi, a cura delle funzioni aziendali coinvolte, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste dal modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali reati. L'OdV deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto la struttura giuridica ed operativa della Società.

L'OdV, di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

12) Nomina dei membri dell'OdV

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 l'Organo Amministrativo della Società nomina il proprio Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, approvando il relativo regolamento interno (cfr. Allegato Regolamento Organismo di vigilanza).

L'OdV risponde all'Organo Amministrativo e si avvale del supporto di quelle altre funzioni aziendali che di volta in volta si rendessero utili per la propria attività.

13) Caratteristiche, funzioni e compiti

In linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 l'OdV possiede 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;

- Professionalità. L'OdV ha 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:

- svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza;
- cura l'attuazione del modello e ne assicura l'aggiornamento costante;
- non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

L'OdV è quindi composto da soggetti dotati di specifiche e comprovate competenze, esperienze e professionalità in materia aziendale e in attività ispettive, tenendo conto delle caratteristiche tecniche e operative dell'impresa.

Da un punto di vista generale, sono previste le seguenti attività, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati:

- vigilare sulla corretta attuazione del Modello di organizzazione e controllo redatto dalla società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da parte dei dipendenti e dei destinatari in genere;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato, e alla idoneità delle procedure adottate alla prevenzione dei reati rilevanti per il D.Lgs. 231/2001. La direzione della società e i singoli responsabili di area hanno l'obbligo di segnalare per iscritto all'OdV le possibili situazioni che potrebbero esporre l'azienda al rischio di reato;
- promuovere e assicurare un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei dipendenti della società e dei destinatari dello stesso;
- verificare lo stato di aggiornamento del Modello, segnalando con immediatezza all'Organo amministrativo la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti da eseguire a seguito delle modificazioni della normativa di riferimento o della struttura aziendale;
- eseguire verifiche periodiche nella società finalizzate alla corretta applicazione delle procedure descritte nel Modello di organizzazione e dei principi contenuti nel Codice di comportamento. L'OdV accerta che le procedure interne redatte al fine di prevenire la commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 vengano documentate per iscritto;
- programmare le attività di verifica su base annuale, in conformità a un programma preventivamente comunicato all'Organo amministrativo. L'OdV dispone verifiche a sorpresa nelle aree "sensibili" ritenute a rischio;
- documentare e riportare all'Organo amministrativo le conclusioni relative alle verifiche effettuate, segnalando le problematiche emerse e i provvedimenti da adottare per correggere tali situazioni;
- raccogliere e conservare in uno specifico archivio, riservato solamente ai membri dell'OdV, la documentazione e le informazioni di rilievo ottenute nell'esecuzione delle attività di controllo e verifica;
- se nell'attività di verifica emergono carenze od omissioni nella corretta esecuzione del Modello, o possibili violazioni delle prescrizioni contenute nel modello, l'OdV richiede con immediatezza ai responsabili delle direzioni aziendali interessate e agli autori delle violazioni (se conosciuti) informazioni e notizie. L'OdV dispone con immediatezza i provvedimenti e le misure

necessarie per correggere tali mancanze e impedire la commissione di ulteriori illeciti;

- in presenza di violazioni del Modello, o di mancato adeguamento da parte dei dipendenti o funzionari della società, alle prescrizioni indicate dall'OdV, l'OdV procederà alla segnalazione all'Organo amministrativo per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

14) Obblighi informativi

Gli incontri dell'OdV verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV.

L'Organo Amministrativo e il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

14.1) Informazioni da parte di dipendenti, collaboratori e terzi

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del modello va inoltrata all'OdV.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del modello e del Codice Etico.

A tale fine può essere utilizzato anche l'indirizzo e-mail, creato a tale proposito, nicolocasini@studiogaglianoassociati.it che viene gestito da ogni componente dell'OdV, dotato di password riservata di accesso.

Le informative acquisite dall'OdV saranno trattate, in modo da garantire:

- il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione,
- la tutela dei diritti di enti e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità e attiverà tutti gli approfondimenti ritenuti necessari.

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente quelle riguardanti:

- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui risultano eventuali responsabilità per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- la presenza di anomalie o elementi sospetti riscontrati dalle funzioni ispettive;
- le comunicazioni dei procedimenti disciplinari iniziati (o archiviati) e dei provvedimenti disciplinari adottati per fatti che potrebbero essere stati commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- le comunicazioni di inizio di procedimenti da parte della polizia giudiziaria, o di altra autorità – anche amministrativa – nei confronti della società o dei legali rappresentanti per reati che potrebbero aver violato le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale proposte dai soci, amministratori, dirigenti o dipendenti a seguito di procedimenti aperti per la commissione di reati rilevanti

ex D.Lgs. 231/2001;

- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni dell'Assemblea, dell'Organo amministrativo e del Collegio Sindacale;
- le variazioni delle aree di rischio, alla realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel Modello di Organizzazione;
- i contratti conclusi con la Pubblica Amministrazione e alle erogazioni di fondi e contributi pubblici ricevuti dalla società;
- le informazioni relative ai clienti della società indagati per reati ex D.Lgs. 231/2001.

14.2) Informativa a dipendenti, collaboratori e terzi

Tutti i dipendenti i collaboratori e terzi, attuali e futuri, saranno adeguatamente informati relativamente all'attuazione del modello ed eventuali aggiornamenti; significativa rilevanza assume l'accettazione formale dei principi indicati nel Codice Etico e nel modello stesso.

In particolare tutte le funzioni aziendali competenti devono fare in modo che nei contratti conclusi siano inserite apposite clausole standard finalizzate:

- all'osservanza da parte delle controparti delle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001;
- alla possibilità della Società di avvalersi di azioni di controllo al fine di verificare il rispetto del D.Lgs. n. 231/2001;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori (risoluzione del contratto) in caso di violazione del D.Lgs. n. 231/2001.

QUARTA PARTE

15) Sistema disciplinare

L'effettività del modello è legata anche all'adeguatezza del Sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni (cfr. Allegato Sistema sanzionatorio).

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale e dal suo esito, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui i vincoli posti dal modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

Ai lavoratori subordinati si applicano le disposizioni previste nei rispettivi contratti di lavoro.

In caso di violazione del modello da parte dei membri dell'Organo Amministrativo, l'OdV ne darà immediata informazione all'Organo Amministrativo stesso, il quale adotterà i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale revoca dalla carica.

In caso di violazione del modello da parte di componenti del Collegio Sindacale/Revisore, l'OdV ne darà immediata informazione all'Organo Amministrativo il quale adotterà i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale revoca dalla carica.

La commissione dei reati di cui al Decreto da parte di consulenti, di partner/fornitori, di collaboratori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al modello, comporterà, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti della Società, ivi compresi ove del caso, la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.