



Grassi & Crespi S.r.l.

***Modello di organizzazione, gestione e controllo
a norma del Decreto Legislativo 231/01***

Revisione 3

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23-04-2024

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	6
2. IL DECRETO.....	6
2.1 <i>I presupposti della responsabilità.....</i>	6
2.2 <i>La condizione esimente</i>	6
2.3 <i>Le sanzioni</i>	7
2.4 <i>Le linee guida.....</i>	8
3. LA SOCIETA'	9
3.1 <i>Attività e processi</i>	9
3.2 <i>Organizzazione e governance.....</i>	9
4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GRASSI & CRESPI	10
4.1 <i>Finalità</i>	10
4.2 <i>Destinatari</i>	10
4.3 <i>Costruzione del modello – analisi del rischio e individuazione processi sensibili.....</i>	10
4.4 <i>Corpus documentale costituente il Modello Organizzativo</i>	11
4.5 <i>Diffusione</i>	11
4.6 <i>Responsabilità per l’attuazione.....</i>	11
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	12
5.1 <i>Il disposto normativo.....</i>	12
5.2 <i>Requisiti di OdV</i>	12
5.3 <i>Ineleggibilità</i>	13
5.4 <i>Decadenza</i>	13
5.5 <i>Revoca.....</i>	13
5.6 <i>Compiti e poteri.....</i>	13
5.7 <i>Flusso informativo nei confronti dell’organismo di vigilanza.....</i>	14
5.8 <i>Gestione delle segnalazioni</i>	14
6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	15
6.1 <i>Violazioni del Modello.....</i>	15
6.2 <i>Misure nei confronti dei dipendenti</i>	16
6.3 <i>Misure nei confronti dei dirigenti</i>	18
6.4 <i>Misure nei confronti degli amministratori e componenti organi di controllo.....</i>	19
6.5 <i>Misure nei confronti di soggetti terzi.....</i>	19
7. PREMESSA ALLE PARTI SPECIALI.....	20
7.1 <i>Misure di prevenzione di carattere trasversale.....</i>	20

7.2	Condotte e divieti per taluni gruppi di reati	20
8.	PARTE SPECIALE 1 - REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	22
8.1	Funzione della Parte Speciale 1.....	22
8.2	Processi sensibili e potenziali modalità attuative	23
8.3	Criteri di condotta e divieti.....	24
8.4	Sanzioni.....	27
8.5	Flussi informativi.....	27
9.	Parte speciale 2 – REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA.....	28
9.1	Funzione della Parte Speciale 2.....	28
9.2	Processi sensibili e potenziali modalità attuative	28
9.3	Criteri di condotta e divieti.....	29
9.4	Sanzioni.....	30
9.5	Flussi informativi.....	30
10.	Parte speciale 3 – REATI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO.....	31
10.1	Funzione della Parte Speciale 3.....	31
10.2	Processi sensibili e potenziali modalità attuative	31
10.3	Criteri di condotta e divieti.....	31
10.4	Sanzioni.....	32
10.5	Flussi informativi.....	32
11.	Parte speciale 4 – REATI SOCIETARI.....	33
11.1	Funzione della Parte Speciale 4.....	33
11.2	Processi sensibili e potenziali modalità attuative	33
11.3	Criteri di condotta e divieti.....	34
11.4	Sanzioni.....	37
11.5	Flussi informativi.....	37
12.	Parte speciale 5 – REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE e impiego di cittadini provenienti da paesi terzi	38
12.1	Funzione della Parte Speciale 5.....	38
12.2	Processi sensibili e potenziali modalità attuative	39
12.3	Criteri di condotta e divieti.....	39
12.4	Sanzioni.....	39
12.5	Flussi informativi.....	39
13.	Parte speciale 6 – REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	40
13.1	Funzione della Parte Speciale 6.....	40

13.2	Processi sensibili.....	40
13.3	Criteri di condotta e divieti.....	42
13.4	Sanzioni.....	43
13.5	Flussi informativi.....	43
14.	Parte speciale 7 – REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DANARO BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO E REATI TRIBUTARI	44
14.1	Funzione della Parte Speciale 7.....	44
14.2	Processi sensibili e potenziali modalità attuative	45
14.3	Criteri di condotta e divieti.....	46
14.4	Sanzioni.....	48
14.5	Flussi informativi.....	48
15.	Parte speciale 8 – REATI AMBIENTALI.....	49
15.1	Funzione della Parte Speciale 8.....	49
15.2	Processi sensibili e potenziali modalità attuative	50
15.3	Sanzioni.....	51
15.4	Flussi informativi.....	51
16.	ALLEGATO 1 – ORGANIGRAMMA DI grassi & crespi s.R.L.	52
17.	ALLEGATO 2 – ELENCO DEI REATI PREVISTI DAL D.Lgs. 231/01	53

GRIGLIA DELLE REVISIONI

3	31-01-2024	Par. 3 - Rimodulazione mappatura dei processi Par.3.1 - Aggiornato sistema di deleghe (delegato sicurezza) Par. 4 aggiunti Parr. 4.4 / 4.5 / 4.6 (da par. 8 precedente revisione) Par. 7 aggiunto con condotte e divieti per talune tipologie di reati Aggiornamento PS Reati Ambientali Aggiornamento sistema sanzionatorio Inserimento riferimenti nuova normativa Whistleblowing
2	30-06-2022	Aggiornamento per modifiche organizzative interne e per integrazione catalogo reati 231.
1	14-02-2018	Aggiornamento per integrazione catalogo reati 231.
0	01-2012	Prima emissione del documento
Rev	Data	Descrizione

DEFINIZIONI

Società / G&C / Gassi&Crespi : si intende Impresa di costruzioni Grassi & Crespi Srl – Sede Legale in Milano, Via G.Cadolini, 32.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai Dipendenti della Società ovvero CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini.

Collaboratori: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Decreto / D.lgs. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello Organizzativo.

Dipendenti: le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

Enti: le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica alle quali si applica la normativa prevista dal Decreto.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore della Società.

Organismo di Vigilanza / OdV: l’Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull’adeguatezza, sul funzionamento, sull’osservanza del Modello nonché di curarne l’aggiornamento, secondo quanto previsto dall’articolo 6 comma 1b e 1d del Decreto.

Modello / Modello Organizzativo: si intende il modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati così come richiesto dall’articolo 6 comma 1a del Decreto e rispondente alle esigenze specificate al comma 2 medesimo articolo.

1. PREMESSA

In data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n.300, è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"; esso ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico degli enti giuridici nel caso di compimento di specifici reati da parte di soggetti "apicali" o soggetti a questi sottoposti a direzione o vigilanza. Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, descrive il modello di organizzazione e controllo di Grassi & Crespi Srl, cioè l'insieme delle regole e relative responsabilità istituite con la finalità di prevenire i reati richiamati dal sopra citato Decreto ed elencati in allegato 1.

Il documento si compone di una Parte Generale e più Parti Speciali. La Parte Generale riporta:

- i principi di funzionamento del D.Lgs. 231/01;
- la modalità di analisi e valutazione dei rischi e di identificazione dei processi "sensibili" ai reati previsti dal Decreto;
- le modalità per l'adozione e diffusione del modello organizzativo all'interno della Società;
- i compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- la gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni;
- il sistema disciplinare.

Le Parti Speciali descrivono (per i gruppi di reati individuati come applicabili nella valutazione del rischio):

- le modalità di potenziali condotte illecite;
- le condotte ed i divieti richiesti ai destinatari
- il riferimento ad ulteriori documenti operativi per la regolamentazione dei processi in ottica preventiva e di controllo.

2. IL DECRETO

2.1 I presupposti della responsabilità

Il Decreto legislativo n. 231/01 ha introdotto, dunque, nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico degli enti giuridici nel caso di compimento di alcuni reati; i reati possono essere compiuti da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

La Norma mira a coinvolgere, nella repressione degli illeciti, gli enti giuridici che abbiano tratto vantaggio (ex post) dalla commissione del reato o per il cui interesse (ex ante) il reato sia stato commesso.

Attraverso la previsione di una responsabilità in capo alla Società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di prevenzione dei reati a salvaguardia dei beni patrimoniali.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

L'elenco dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 è in allegato 1.

2.2 La condizione esimente

L'art. 6 del Decreto prevede per l'Ente l'esonero dalla responsabilità e dalle sanzioni qualora:

- abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del citato Organismo di Vigilanza.

Sempre secondo il Decreto i modelli di organizzazione e di gestione devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli (procedure, istruzioni) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza.

Il modello di organizzazione e gestione deve inoltre prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

L'Ente potrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti solo provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti nelle caratteristiche del Modello e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa", bensì da una condotta fraudolenta dell'agente (reati dolosi) o da un'azione verificatasi a dispetto di una efficace vigilanza (reati colposi).

2.3 Le sanzioni

Dal punto di vista sanzionatorio la responsabilità dell'Ente si aggiunge, in via autonoma, a quella della persona fisica responsabile della commissione del reato; le sanzioni applicabili all'Ente sono:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo si applica sempre la sanzione pecuniaria attraverso limiti specificati numericamente in 'quote' applicate dal Giudice *in numero* tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori e *in valore* considerando le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se sono espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti, ovvero quando l'Ente già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività

- la sospensione/revoca licenze o autorizzazioni o concessioni funzionali all'attività
- il divieto di contrattare con la PA
- l'esclusione di agevolazione, finanziamenti contributi e revoca di quelli già concessi
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi; possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Non si applicano qualora l'Ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato efficacemente in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e attuando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione del reato della specie di quello verificatosi.

Considerata l'elevata invasività per la vita dell'ente, le sanzioni interdittive non possono essere applicate dal giudice in maniera generalizzata e indiscriminata; devono essere modulate in ossequio ai principi di proporzionalità idoneità e gradualità.

La confisca è sempre disposta con sentenza di condanna salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca. Per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.

Il Decreto prevede, infine, che in caso di applicazione di sanzioni interdittive possa essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna per un periodo stabilito dal Giudice.

2.4 Le linee guida

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01 stabilisce che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

Le caratteristiche del modello organizzativo di Grassi & Crespi sono state definite prendendo come riferimento le "Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo" predisposte da Confindustria.

Il mancato rispetto di specifici punti delle citate Linee Guida non inficia la validità del modello; questo, infatti, deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto può anche discostarsi dalle Linee Guida, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3. LA SOCIETA'

3.1 Attività e processi

Grassi & Crespi opera nel campo delle costruzioni e ristrutturazioni di edifici ad uso residenziale, commerciale e infrastrutturale per committenti pubblici o privati. Le attività si sviluppano attraverso i processi di seguito mappati:

- **Direzionale** comprendente le attività riferite a pianificazione, strategie, investimenti e messa a disposizione delle risorse, organizzazione e sistema di deleghe.
- **Commerciale**, comprendente le attività che portano, a partire dal primo contatto con il cliente (pubblico o privato), attraverso la formulazione della proposta tecnico-commerciale, all'aggiudicazione.
- **Sviluppo commessa** comprendente tutte le attività operative che partono dall'apertura della commessa, e portano alla sua realizzazione, compresa l'eventuale progettazione, la gestione SAL e avanzamento lavori, l'interfaccia con il committente, gli adempimenti HSEQ di cantiere.
- **Approvvigionamento** comprendente la selezione e contrattualizzazione del fornitore
- **Amministrazione e controllo** comprendente le attività amministrative e di contabilità riferite a ciclo attivo, passivo, gestione amministrativa del personale, preparazione del bilancio, fiscalità, tesoreria, controllo di gestione.
- **Gestione risorse** comprendente la gestione del personale (selezione, inserimento, sviluppo delle competenze) e la gestione dell'infrastruttura IT.

3.2 Organizzazione e governance

La struttura organizzativa di Grassi & Crespi è rappresentata dall'organigramma allegato al presente Modello.

Il sistema di controllo interno per la prevenzione dei reati è rappresentato dall'insieme di ruoli, poteri, regole procedurali e strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione e gestione dei rischi, una conduzione dell'impresa rispettosa della legge e dello Statuto.

Il modello di governance prevede un Consiglio di Amministrazione con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione in attuazione delle decisioni dell'Assemblea e nel rispetto ed in ottemperanza dello Statuto, funzionale al miglior perseguimento dell'oggetto sociale.

Il sistema di controllo trova riscontro nel modello di organizzazione e controllo descritto dal presente documento, la responsabilità per l'emissione implementazione e diffusione del quale è assegnata al Consiglio di Amministrazione, il quale provvede a verificarne periodicamente l'adeguatezza di effettivo funzionamento e lo stato di aggiornamento con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Al Collegio Sindacale compete la vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, così come previsto dall'articolo 2403 del codice civile.

L'attività di controllo contabile è affidata a società di revisione.

Il sistema di deleghe prevede l'operatività di una delega, ai sensi dell'articolo 16 D.Lgs. 81/08, dei compiti assegnati al Datore di Lavoro per la salute e sicurezza dei lavoratori.

GeC ha partecipazione in una società di ingegneria, i rapporti che prevedono flussi finanziari sono regolamentati da specifici contratti.

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GRASSI & CRESPI

4.1 Finalità

Come detto, il presente documento descrive l'insieme delle regole operative, strutture organizzative, responsabilità, procedure, condotte e divieti che disciplinano i processi aziendali con l'obiettivo di:

- prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01;
- determinare la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni previste, nelle relative sanzioni disciplinari;
- stabilire le responsabilità e modalità di controllo sull'attuazione ed efficacia delle misure di prevenzione;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata dalla Società, in quanto, contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui essa fa riferimento;
- consentire alla Società, grazie all'azione di monitoraggio sui processi sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati.

4.2 Destinatari

Le regole definite nel presente documento, hanno come destinatari:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione della Società;
- i componenti degli Organi Sociali e di controllo;
- i dipendenti.

Si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a Grassi&Crespi, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati (ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società), nell'ambito di tale categoria, possono rientrare:

- coloro che intrattengono un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es. collaboratori, consulenti);
- tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- fornitori in generale.

4.3 Costruzione del modello – analisi del rischio e individuazione processi sensibili

La costruzione del modello è implementata secondo le seguenti fasi:

- analisi della struttura societaria ed organizzativa al fine di meglio comprendere l'attività svolta e di identificare gli ambiti aziendali e loro interazioni
- individuazione dei processi
- analisi del rischio comparativa tra le regole di controllo nei processi esistenti ed un modello astratto di riferimento considerato sulla base del contenuto del Decreto, delle Linee guida, della dottrina e giurisprudenza; tutto ciò tenendo conto della eventuale storia giudiziaria della Società per i reati richiamati dal D.Lgs. 231/01
- determinazione dei processi "sensibili" ai reati previsti dal Decreto
- definizione del modello di controllo, conseguentemente all'esito delle fasi precedenti e coerentemente con le scelte di indirizzo degli organi gestori.

A seguito della analisi e valutazione del rischio sono stati individuati i processi "sensibili" e predisposte le seguenti otto Parti Speciali del Modello:

- *reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*
- *reati di criminalità organizzata*
- *reati contro l'industria ed il commercio*
- *reati societari*
- *reati contro la personalità individuale*

- *reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro*
- *reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio e reati tributari*
- *reati ambientali*

Per quanto concerne i restanti reati, sulla base dell'attività svolta da Grassi& Crespi ed i livelli di controllo esistenti, si è ritenuta l'attuazione della condotta "non applicabile" o "sostanzialmente non significativa". In questo secondo caso i processi si ritengono sufficientemente presidiati con il rispetto delle condotte, dei divieti e delle indicazioni comportamentali contenuti nel presente documento e nel "Codice Etico".

4.4 Corpus documentale costituente il Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo di Grassi&Crespi descritto nel presente documento è da intendersi integrato dal Codice Etico (che fissa gli standard comportamentali e le modalità di condotta) e dalle procedure aziendali.

Il Modello Organizzativo e il Codice Etico sono emanati dal Consiglio di Amministrazione, che ne garantisce l'aggiornamento nelle seguenti condizioni:

- modifiche nel D.Lgs. 231/01 o normativa correlata;
- integrazione del catalogo reati;
- modifiche dell'organizzazione delle attività e processi interni della Società;
- notizie di grave inadempienza alle regole di condotta e prevenzione;
- notizie di procedimenti per un reato riconducibile al novero dei "reati presupposto";
- iniziative volte al miglioramento organizzativo.

Le procedure di governo dei processi "sensibili" che sono strumenti fondamentali di regolazione dei processi interni; in esse sono definite le regole di prevenzione, sono assegnate le responsabilità per la loro attuazione e gli strumenti per la registrazione delle evidenze.

Le procedure sono approvate dalle funzioni delegate alla gestione degli aspetti organizzativi della Società e sono richiamate nelle Parti Speciali del Modello.

4.5 Diffusione

Grassi & Crespi promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti di tutta la documentazione costituente il proprio modello, mediante:

- distribuzione in formato cartaceo e/o elettronico ai dipendenti
- attuazione di sessioni informativo-formazione documentate; l'attività è diversificata a seconda dei destinatari ed è in ogni caso improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ad essi la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.
- distribuzione della documentazione e azioni informativo-formative nelle fasi di inserimento di nuovo personale.

La partecipazione ai programmi di informazione e formazione ha carattere di obbligatorietà; la violazione di tali obblighi, costituendo violazione del modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al sistema disciplinare.

Nei contratti con i referenti esterni è previsto l'inserimento di specifiche clausole con obbligazione di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico con impegno al suo rispetto e, in generale, a principi di integrità.

4.6 Responsabilità per l'attuazione

Ciascun dipendente è tenuto:

- ad acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del modello, rendendoli attuati nell’ambito delle attività previste dalla propria mansione;
- ad attuare le regole procedurali di pertinenza e richiamate nel presente modello;
- a contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione di quanto previsto nel modello;
- a partecipare ai corsi di formazione;
- ad attuare la procedura di gestione flussi informativi ad OdV se e per quanto di competenza;
- a segnalare ogni comportamento non allineato alle condotte previste dal Codice Etico e dalle regole stabilite nel modello organizzativo.

I responsabili di funzione sono individuati come “responsabili interni per l’attuazione del modello”; essi:

- hanno la responsabilità di garantire il rispetto delle regole di condotta e dei divieti stabiliti dal Modello Organizzativo, dal Codice Etico e dalle procedure e altri documenti prescrittivi attinenti la regolamentazione dei processi dell’area di competenza;
- devono richiedere ai propri referenti un comportamento allineato alle indicazioni procedurali e alle condotte stabilite dal Codice Etico e dal Modello.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Il disposto normativo

In base a quanto previsto dall’articolo 6 del Decreto l’affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dotato degli opportuni poteri di iniziativa e controllo, rappresenta presupposto indispensabile per la strutturazione di un Modello Organizzativo esimente.

Grassi & Crespi ha scelto di costituire il proprio Organismo di Vigilanza in forma monocratica.

5.2 Requisiti di OdV

L’Organismo di Vigilanza viene selezionato dal Consiglio di Amministrazione considerando i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza – OdV è libero da ogni forma di interferenza da parte di qualunque funzione e organismo della Società; all’OdV non sono assegnati compiti operativi in modo da non minarne l’obiettività di giudizio. I membri dell’Organismo non sono legati all’area presso cui esercitano le funzioni di controllo da qualsiasi situazione che possa ingenerare conflitto di interesse. I dipendenti della Società eventualmente nominati all’interno dell’organismo di vigilanza sono svincolati, durante le attività svolte per l’organismo, da qualsiasi dipendenza gerarchica. E’ messo a disposizione di OdV un budget di spesa da destinare autonomamente ad ogni iniziativa che possa rafforzarne l’autonomia nella propria attività di controllo.
- Professionalità – OdV ha il bagaglio di competenze necessario per svolgere le attività assegnate. In particolare specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva/auditing, nell’analisi per processi e nella valutazione dei sistemi di controllo; ha competenze in ambito giuridico e nelle tecniche di prevenzione dei reati. Ad integrazione di quanto sopra OdV può, mediante il budget, avvalersi dell’ausilio e supporto di competenze esterne per l’acquisizione di particolari conoscenze/competenze o per le indagini ed approfondimenti.
- Continuità d’azione – viene garantito un numero adeguato di ispezioni e controlli nell’arco del mandato (almeno quattro annuali) e sono messe a disposizione di OdV figure interne a supporto per garantire il pieno contatto tra le azioni dell’Organismo e la struttura aziendale.
- Onorabilità - in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità e/o revoca dalla funzione di OdV indicate al successivo paragrafo.

5.3 Ineleggibilità

Non possono essere nominati come membro OdV di Grassi & Crespi coloro che:

- abbiano riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
 - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.
- si trovino in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- siano stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione.
- abbiano relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con gli Amministratori e con i sindaci e/o revisori;
- si trovino in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- abbiano prestato fideiussione altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero abbiano con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- abbiano la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla stessa.

5.4 Decadenza

I componenti OdV decadono nel momento in cui si manifesti uno dei requisiti di ineleggibilità sopra indicati.

5.5 Revoca

Il Consiglio di Amministrazione può procedere con la revoca di un componente OdV nel caso di:

- subentrata condizione di cui al paragrafo 5.3
- grave inadempimento ai propri compiti previsti dal modello organizzativo
- sentenza di condanna nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 passata in giudicato, ovvero procedimento penale concluso tramite il c.d. patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza
- inosservanza degli obblighi di riservatezza
- il venir meno dei requisiti di cui al paragrafo 5.2.

5.6 Compiti e poteri

Sono assegnati ad OdV i seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza del modello di organizzazione e controllo di Grassi & Crespi;
- verificare l'efficacia del modello rispetto alla capacità di prevenire la commissione dei reati;
- monitorare il mantenimento nel tempo di tali requisiti;
- evidenziare la necessità di aggiornamento in relazione ai mutamenti interni o esterni e agli esiti dei controlli o di violazioni;
- strutturare, in collaborazione con le funzioni interne, un flusso informativo efficace;
- effettuare controlli sul campo mantenendo un'adeguata continuità d'azione;
- sostenere ogni iniziativa che favorisca la conoscenza delle regole di prevenzione ed il coinvolgimento dell'organizzazione sui temi inerenti Decreto e modello.

Le attività di OdV non possono essere sindacate da altro organismo o funzione della Società, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione vigila sull'adeguatezza e l'efficacia dell'intervento di OdV.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere a chiunque ogni informazione e, comunque, tutta la documentazione che, a suo giudizio, è ritenuta utile.

Ciascun dipendente è tenuto a dare a OdV tutte le informazioni che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni e ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso pervenga dall'Organismo di Vigilanza.

OdV riferisce almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta, sulle attività effettuate, l'esito delle stesse e l'efficacia preventiva del Modello.

Almeno annualmente, è organizzato un incontro tra OdV e Collegio Sindacale per reciproco aggiornamento e/o per approfondimento dei temi attinenti le regole di prevenzione del Modello in relazione alle attività di controllo esercitate.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere incontri con il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per relazionare in merito a situazioni specifiche che siano attinenti l'attuazione e/o l'efficacia del Modello o per confronto su aspetti specifici.

OdV potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5.7 Flusso informativo nei confronti dell'organismo di vigilanza

Affinché OdV possa svolgere correttamente le proprie funzioni e i propri compiti è necessario assicurare un adeguato flusso informativo verso l'Organismo stesso.

Devono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa evincere lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti della Società in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati richiamati dal decreto;
- evidenza di procedimenti disciplinari per mancato rispetto delle prescrizioni del Modello, e relativi esiti;
- aggiornamenti di organigramma e sistema di deleghe;
- notizie riferite a contenziosi giudiziari e stragiudiziali per i reati richiamati dal Decreto;
- rapporti predisposti dagli Organi di Controllo e Vigilanza interni o esterni dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del modello di organizzazione e gestione.

Quanto sopra sarà inviato secondo le modalità previste da un'apposita procedura interna di regolamentazione dei flussi informativi verso OdV che esplicita in dettaglio le informazioni da inviare, i responsabili, la frequenza di trasmissione.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente paragrafo e procedura di riferimento, costituisce violazione del modello e risulta, pertanto, assoggettata alle previsioni del sistema disciplinare, al cui paragrafo si rimanda.

5.8 Gestione delle segnalazioni

Tutti i destinatari del modello devono comunicare ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure correlate ed implementate in attuazione dello stesso di cui vengano a conoscenza.

La Società ha istituito un canale per la gestione delle “segnalazioni” in conformità alla normativa per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro (D.Lgs. 24/2023); le regole operative sono riportate in una specifica procedura interna, in particolare:

- l’individuazione dei destinatari della segnalazione (gestore del canale di segnalazione)
- l’oggetto della segnalazione
- il contenuto della segnalazione
- i soggetti legittimati a presentare segnalazione
- le modalità per procedere alla segnalazione
- il referente interno per la fase istruttoria
- le modalità di riscontro al segnalante
- le tutele per il segnalante
- le modalità per la segnalazione “esterna”

Nell’ambito delle regole di gestione delle segnalazioni sono previste le misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza su dati e informazioni del segnalante, del segnalato e degli altri terzi coinvolti nel rispetto della normativa in tema privacy.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure del modello è indispensabile per garantire l’effettività e efficacia dello stesso. Le sanzioni sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità intenda perseguire tale illecito. Le regole che seguono integrano le clausole del CCNL e disciplinano le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi e delle regole del modello organizzativo di Grassi & Crespi; pertanto, i contenuti di questo capitolo sono portati a conoscenza di tutti i dipendenti.

6.1 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

- comportamenti che costituiscono le fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/01;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/01, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi alle disposizioni previste dal “Codice etico”;
- comportamenti non conformi alle disposizioni previste dal Modello, in particolare:
 - in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione dei principi di controllo elencati nella Parte Speciale 1
 - in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata, i comportamenti in violazione dei principi di controllo elencati nella Parte Speciale 2
 - in relazione al rischio di commissione di un reato contro l’industria ed il commercio, i comportamenti in violazione dei principi di controllo elencati nella Parte Speciale 3
 - in relazione al rischio di commissione di un reato societario, ivi compreso il reato di corruzione tra privati, i comportamenti in violazione dei principi di controllo elencati nella Parte Speciale 4
 - in relazione al rischio di commissione di un reato contro la personalità individuale, i comportamenti in violazione dei principi di controllo elencati nella Parte Speciale 5
 - in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l’evento comportante il reato di omicidio colposo o di lesioni personali colpose gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi di controllo elencati nella Parte Speciale 6

- in relazione al rischio di commissione dei reati di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché del reato di autoriciclaggio e reato tributario, i comportamenti in violazione dei principi di controllo elencati nella Parte Speciale 7
 - in relazione al rischio di commissione di un reato ambientale, i comportamenti in violazione dei principi di controllo elencati nella Parte Speciale 8
- comportamenti non collaborativi nei confronti dell’OdV, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta nell’ambito della gestione del “flusso delle informazioni”, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo agli incontri e sopralluoghi programmati dall’OdV;
 - mancata partecipazione agli incontri e iniziative di formazione e coinvolgimento su Decreto e modello;
 - mancato invio ad OdV delle informazioni previste dalla procedura interna di riferimento (flussi informativi ad OdV).

Nell’ambito delle regole previste per la gestione delle “segnalazioni” sono sanzionati:

- La messa in atto azioni di ritorsione o discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- La violazione degli obblighi di riservatezza;
- L’effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

L’evidenza di una condizione di violazione è riportata alla funzione delegata per le misure disciplinari che procede con l’applicazione delle sanzioni secondo quanto riportato ai paragrafi successivi in relazione al soggetto destinatario della sanzione stessa.

Nel caso l’avvio del procedimento venga attivato dalle funzioni interne, OdV deve essere immediatamente informato se riferito a condotte 231.

La gravità della violazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- presenza e intensità dell’elemento intenzionale;
- presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- entità del pericolo (e/o delle conseguenze della violazione) per la Società e portatori di interesse, nonché per le persone destinatarie della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- prevedibilità delle conseguenze;
- tempi e modi della violazione;
- circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello, nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente (ancorché non sanzionati).

6.2 Misure nei confronti dei dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 commi 2 e 3 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché delle misure disciplinari previste dal Contratto Collettivo vigente, sono:

- rimprovero verbale/scritto;
- multa non superiore all’importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dai lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- licenziamento.

1. incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale / scritto, ai sensi del CCNL vigente ed applicabile, secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
2. incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del CCNL vigente ed applicabile, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle infrazioni che prevedano il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, di cui al precedente punto 1, oltre due volte nell'arco di due anni, ovvero violi più volte in un'unica occasione le procedure interne previste dal presente Modello o adottati più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
3. incorre nel provvedimento di sospensione, ai sensi del CCNL vigente ed applicabile, il dipendente che: 1) nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione dei reati presupposti dal D.Lgs. 231/01 o non determinino l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01; 2) adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la multa di cui al punto 2 che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
4. incorre nel provvedimento di licenziamento ai sensi del CCNL vigente ed applicabile, il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01; si applica il licenziamento in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816, avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. incorre nel provvedimento del rimprovero verbale / scritto, ai sensi del CCNL vigente ed applicabile, il dipendente che non rispetta il Modello nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2, 3, 4;
2. incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del CCNL vigente ed applicabile, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedono il provvedimento di ammonizione scritta di cui al punto che precede oltre due volte nell'arco di due anni ovvero che non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 3 e 4;
3. incorre nel provvedimento della sospensione, ai sensi del CCNL vigente ed applicabile, il dipendente:
 - a. che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto 4;

- b. che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano il provvedimento della multa, così come specificato nel punto 2 che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
4. incorre nel provvedimento del licenziamento, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" all'integrità fisica ovvero la morte di un lavoratore; si applica il licenziamento in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

La contestazione degli addebiti sarà sempre attuata nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di particolare gravità, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di riferimento.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 300/70 ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- censura scritta;
- sospensione disciplinare dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento giustificato con diritto al preavviso;
- licenziamento per giusta causa.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare dal lavoro e dalla retribuzione;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, o comunque tali da legittimare il licenziamento ai sensi del CCNL applicabile o del Codice Civile, ovvero in caso di recidiva in qualunque delle mancanze che prevedano il provvedimento della sospensione oltre due volte nell'arco di due anni, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento giustificato con diritto al preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello - così come specificato e dettagliato nei sopra menzionati punti- sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i dipendenti della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui dipendenti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri collaboratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali soggetti.

Le infrazioni di cui sopra, commesse dai dirigenti, saranno irrogate nel rispetto delle normative applicabili.

6.4 Misure nei confronti degli amministratori e componenti organi di controllo

I provvedimenti irrogabili sono i seguenti:

- richiamo scritto all'osservanza del Modello, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, revoca dalla carica.

Per gli amministratori costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione della Società, il Collegio Sindacale convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazioni del Modello commesse da parte di componenti degli organi di controllo, si applicherà quanto previsto al paragrafo riferito ai "soggetti terzi".

6.5 Misure nei confronti di soggetti terzi

Quanto alle violazioni del modello poste in essere dalle categorie di soggetti terzi, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

7. PREMESSA ALLE PARTI SPECIALI

7.1 Misure di prevenzione di carattere trasversale

I principi di controllo e le misure di prevenzione a carattere generale, attuate trasversalmente a tutti i processi di Grassi & Crespi sono i seguenti:

- **Ruoli, autorità e responsabilità:** I livelli di dipendenza gerarchica sono definiti, per i ruoli individuati i compiti e le responsabilità per la gestione e controllo sono formalizzate nel corpo procedurale e nel sistema di “deleghe”.
- **Separazione dei compiti:** nelle prassi procedurali viene in generale adottato ed attuato il criterio di “separazione” tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l’intero svolgimento di un processo.
- **Tracciabilità:** i documenti e le registrazioni riguardanti la formazione delle decisioni e l’attuazione delle stesse sono identificati, archiviati e conservati con modalità tali da impedire il danneggiamento e/o la modificazione successiva (se non con apposita evidenza). E’ quindi permessa la ricostruzione “ex-post” a beneficio degli organi di controllo interni o esterni.
- **Utilizzo di strumenti informatici:** sono utilizzati sistemi informatici che garantiscono la tracciabilità e la raccolta delle registrazioni.
- **Controlling:** sono operative regole di consuntivazione periodica dei risultati di commessa ed il forecasting; nel contempo si procede con la rilevazione degli eventuali scostamenti tra programmato e consuntivato e successiva analisi delle cause.
- **Procedure:** sono operative procedure formalizzate idonee a definire compiti e responsabilità, stabilire le modalità operative per lo svolgimento delle attività e l’esecuzione dei relativi controlli nonché la produzione e gestione delle registrazioni rilevanti. La Società è certificata secondo standard internazionali; pertanto l’applicazione del sistema procedurale è soggetta ad audit periodico da parte di ente terzo notificato.

Le misure sopra citate, qualora non vengano specificamente richiamate nelle parti speciali, devono intendersi comunque attuate nell’ambito dei processi di Grassi & Crespi.

7.2 Condotte e divieti per taluni gruppi di reati

In riferimento alla prevenzione dei reati previsti dall’articolo **24 bis (reati informatici)**, nell’ambito di tutti i processi della Società è richiesto ai destinatari di:

- Attuare le policies interne che regolamentano l’utilizzo idoneo delle infrastrutture tecnologiche (personal computer, accessi ed utilizzo della rete internet, accessi e utilizzo della rete LAN e livelli di privilegio, gestione delle password, utilizzo della posta elettronica, utilizzo di device informatici che non siano PC, utilizzo di specifici tools software e delle firme digitali, accessi fisici a locali tecnologici, backup);
- Attuare le policies interne che regolamentano la riservatezza delle informazioni e eventuali “data privacy protection policy”;
- garantire che le attività di gestione della infrastruttura informatica interna siano svolte nell’assoluto rispetto di leggi e normative vigenti;
- utilizzare le risorse informatiche assegnate esclusivamente per l’espletamento della propria attività;
- rispettare ogni misura per il corretto utilizzo dell’infrastruttura informatica prevista dal modello organizzativo privacy, con riferimento alla propria posizione nell’organigramma privacy e le nomine / incarichi ricevuti

E' vietato:

- alterare / danneggiare documenti elettronici, pubblici o privati, con finalità probatorie o sistemi, infrastrutture, apparati IT propri o di terzi per trarne vantaggi;
- utilizzare le risorse informatiche assegnate per finalità diverse da quelle previste;
- installare software o programmi diversi da quelli autorizzati;
- accedere abusivamente (al solo scopo di accedervi, oppure al fine di danneggiare, impedire, intercettare o interrompere comunicazioni od ottenere abusivamente informazioni) a qualsiasi programma o apparecchiatura o infrastruttura informatica per cui non si è autorizzati;
- accedere abusivamente (al solo scopo di accedervi, oppure al fine di danneggiare, impedire, intercettare o interrompere comunicazioni od ottenere abusivamente informazioni) a qualsiasi programma o apparecchiatura o infrastruttura informatica di proprietà della Pubblica Amministrazione o di Ente Pubblico o, in ogni caso, di pubblica utilità, per cui non si è autorizzati;
- contraffare o alterare certificati o autorizzazioni amministrative contenute in un documento informatico, o contraffare o alterare le condizioni richieste per la loro validità;
- procurarsi, riprodurre, diffondere, comunicare, consegnare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza o fornire indicazioni o istruzioni idonee allo scopo;
- intercettare illegittimamente o abusivamente, impedire, interrompere fraudolentemente o illegittimamente comunicazioni informatiche o telematiche;
- installare illegittimamente o abusivamente apparecchiature atte ad intercettare, impedire, interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.

In riferimento alla prevenzione dei reati previsti dall'articolo **25 decies (induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)**, nell'ambito del processo direzionale è richiesto ai destinatari di:

- prestare una fattiva collaborazione nei rapporti con l'Autorità giudiziaria, rendere dichiarazioni veritiere, trasparenti ed esaurientemente rappresentative dei fatti;
- nel caso si dovesse risultare indagati o imputati in un procedimento penale, anche connesso, inerente l'attività lavorativa prestata nella Società, esprimere liberamente le proprie rappresentazioni di fatti o ad esercitare la facoltà di non rispondere accordata dalla Legge;
- avvertire tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, attraverso gli strumenti di comunicazione esistenti all'interno della Società, di ogni atto, citazione a testimoniare e procedimento giudiziario (civile, penale o amministrativo) per cui si è coinvolto, sotto qualsiasi profilo, in rapporto all'attività lavorativa prestata o comunque ad essa attinente;

E' vietato:

- indurre, in qualsiasi forma e con qualsiasi modalità, nel malinteso interesse della Società, la volontà dei Destinatari di rispondere all'Autorità giudiziaria o di avvalersi della facoltà di non rispondere;
- accettare, nei rapporti con l'Autorità giudiziaria, denaro o altra utilità, anche attraverso consulenti della Società;
- indurre il Destinatario, nei rapporti con l'Autorità giudiziaria, a rendere dichiarazioni non veritiere;
- adottare comportamenti, in sede di incontri formali ed informali, anche a mezzo di legali esterni e consulenti, per indurre Giudici o Membri di Collegi Arbitrali a favorire indebitamente gli interessi della Società;
- adottare comportamenti in sede di ispezioni/controlli/verifiche da parte degli organismi pubblici o periti d'ufficio, per influenzarne il giudizio/parere nell'interesse della Società, anche a mezzo di legali esterni e consulenti.