

IMPRESA DI COSTRUZIONI
GRASSI & CRESPI S.R.L.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex*
Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231

(Testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13.01.2012)

ESTRATTO

IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

INTRODUZIONE

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 introduce il concetto di responsabilità amministrativa a carico delle società in conseguenza della commissione di alcuni reati, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte dei suoi Amministratori, Direttori, Rappresentanti o Dipendenti.

Le condizioni di applicabilità delle sanzioni di cui al Decreto 231 sono le seguenti:

- Commissione di uno dei reati espressamente contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- Commissione di uno dei suddetti reati da parte di un soggetto che ricopre un ruolo apicale all'interno dell'Ente ovvero da parte di un soggetto sottoposto alla vigilanza dei primi;
- Sussistenza di un interesse o di un vantaggio dell'ente derivante dalla commissione del reato.

COSA SIGNIFICA AGIRE A *VANTAGGIO* O NELL'*INTERESSE* DELL'ENTE?

Agire nell'*interesse* dell'Ente: l'interesse va inteso nel senso di politica di impresa. Il fatto eseguito dalla persona fisica sarà ricondotto anche all'Ente qualora lo stesso abbia indirizzato - con una politica di impresa - l'autore dell'illecito a commettere il reato.

Agire a *vantaggio* dell'Ente: il vantaggio rileva invece come profitto, come arricchimento economico, come beneficio patrimoniale che l'Ente ha ottenuto direttamente dal reato commesso dal singolo dipendente.

I REATI PRESUPPOSTO EX DECRETO 231

Di seguito, le categorie dei cd. reati presupposto ai fini della responsabilità ex D.Lgs. 231/01:

- reati contro la Pubblica Amministrazione
- reati societari;
- reati di terrorismo;
- reati contro la personalità individuale;
- reati di falsità in monete;

- reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato;
- reati transnazionali;
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di riciclaggio (parte speciale di prossima attuazione);
- reati informatici;
- reati di criminalità organizzata;
- reati contro l'industria ed il commercio;
- reati commessi in violazione del diritto d'autore;
- delitto di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

LE SANZIONI EX D.LGS. 231/2001

Le sanzioni interdittive possono avere una durata compresa tra i 3 (tre) mesi e i 2 (due) anni. Il Pubblico Ministero può richiedere l'applicazione di una delle sanzioni interdittive in via cautelare, cioè prima della sentenza definitiva, quando sussistono gravi indizi circa la responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato

Le sanzioni interdittive potrebbero riguardare:

- limitazioni nell'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni;
- divieti nella contrattazione con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e revoca di quelli già in essere;
- divieto nel pubblicizzare beni o servizi;
- sospensione o revoca di autorizzazioni.

Le sanzioni interdittive si applicano, nel caso di responsabilità dell'ente, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione

quando, in quest'ultimo caso, la commissione dei reati è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- reiterazione dei reati.

Le sanzioni pecuniarie: fino ad Euro 1.549.370,70 (aumentabili fino al triplo nel caso di pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività).

Nella determinazione della sanzione pecuniaria, la legge lascia ampio margine discrezionale a favore del giudice, il quale dovrà prendere in considerazione diverse variabili, quali:

- la gravità del fatto;
- il grado di responsabilità dell'ente;
- l'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto;
- l'attività svolta dall'ente per prevenire la commissione di ulteriori reati.

CONDIZIONI PER LA NON RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

L'Ente non risponde del reato commesso se prova la sussistenza delle seguenti condizioni:

- aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, curandone il loro aggiornamento;
- il reato è stato commesso (ad opera di una persona fisica) eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo incaricato.

Il Modello di organizzazione e gestione non è obbligatorio ma la sua adozione, escludendo la responsabilità dell'ente, è fortemente incentivata dal legislatore. La responsabilità, tuttavia, è esclusa solo qualora il modello sia adottato nel rispetto dei requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve:

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

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA IMPRESA DI COSTRUZIONI GRASSI & CRESPI S.R.L.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della Società è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/01.

a) Individuazione dei processi sensibili (*as is analysis*)

Per "Processi sensibili" si intendono i processi nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01.

Questa attività è stata svolta attraverso il previo esame della documentazione della Società (organigrammi, attività svolte, procedure adottate ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti chiave.

b) Predisposizione del Modello:

Il Modello della Società è costituito attualmente da una Parte Generale e da 7 Parti Speciali relative ai:

- a) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b) Reati societari;
- c) Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- d) Reati di riciclaggio e di terrorismo;
- e) Delitti contro la personalità individuale;
- f) Delitti informatici;

- g) Reati di criminalità organizzata.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto, all'art. 6 indica, come condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale organismo, in particolare, è preposto a:

- assicurare una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi dell'Ente al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose, valutando la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e la sua idoneità a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali di controllo rilevanti, nonché la conformità delle operazioni sia alle politiche stabilite dagli organi sociali che alle normative interne ed esterne;
- assicurare al vertice aziendale e agli Organi sociali una tempestiva e sistematica informativa sullo stato del sistema dei controlli e sulle risultanze dell'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila tra l'altro:

- sull'osservanza del Modello da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e dei partner commerciali;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura della Società ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello steso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

All'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i seguenti compiti:

- a) emanare disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello allorquando esse non siano in contrasto con le regole e le procedure già in vigore;
- b) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio le possibili aree di intervento;
- c) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio le possibili aree di intervento.

L' OdV della Società è composto da un professionista esterno.

Provvede a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento, in linea con le regole di *Corporate Governance*.

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad esempio in caso violazione dei propri doveri derivanti dal Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Più specificamente, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti di:

- Verifica e controllo - es. sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative interne).
- Formazione - es. coordinarsi con il Direttore Generale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.
- Sanzioni – es. coordinarsi con le funzioni competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile e il relativo procedimento decisionale.
- Aggiornamenti – es. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni interessate.

SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello adottato dalla Società prevede un sistema disciplinare per i casi di violazione delle regole di cui lo stesso Modello si compone.

La presenza di tale sistema è fondamentale per dare efficacia al Modello e per dare effettività all'azione svolta dall'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema disciplinare è indipendente dal procedimento penale avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

I comportamenti dei dipendenti e dei soggetti esterni non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello costituiscono illecito contrattuale.

Su tale presupposto, la Società adotterà nei confronti:

- del *personale dipendente*, il sistema sanzionatorio nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7, Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili;

- di tutti i *soggetti esterni* il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

PARTE SPECIALE A – REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Principi generali di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello sia direttamente che in forza di apposite clausole contrattuali.

E' fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 24, 25 e 25-novies D.Lgs. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, al fine di assicurare il rispetto da parte dei Destinatari del Modello dell'obbligo di improntare i rapporti con la Pubblica Amministrazione ai principi di correttezza, trasparenza e tracciabilità, è fatto divieto in particolare di:

- a) effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o stranieri;
- b) offrire doni o gratuite prestazioni al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale. In particolare, ai rappresentanti della P.A. o a loro familiari non deve essere offerta, né direttamente né indirettamente, alcuna forma di regalo, doni o gratuite prestazioni che possano apparire, comunque, connessi con l'attività della Società o miranti ad influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Anche in quei paesi in cui offrire regali o doni costituisce una prassi diffusa in segno di cortesia, tali regali devono essere di natura appropriata e non contrastare con le disposizioni di legge e non devono, comunque, essere interpretati come richiesta di favori in contropartita;
- c) accordare vantaggi di qualsiasi natura in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b);
- d) eseguire prestazioni e riconoscere compensi in favore dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- e) riconoscere compensi in favore dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- f) presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

- g) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;

Infine, nei rapporti con i professionisti esterni è fatto obbligo:

1. di utilizzare clausole che prevedano il rispetto dei principi etici adottati dalla Società e la facoltà della stessa di revocare i mandati in questione nel caso di violazione di tale obbligo;
2. di dichiarare di rispettare i principi del D.Lgs. 231/2001 da parte dei professionisti esterni, nei limiti di compatibilità con i codici deontologici di categoria.

PARTE SPECIALE B – REATI SOCIETARI

PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale prevede l'espreso divieto a carico dei Dipendenti e degli Organi Sociali della Società di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-ter, D.Lgs. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espreso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge, delle prassi e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
2. osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
3. assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare nel rispetto delle leggi vigenti.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- con riferimento al precedente punto 1:
 - a) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
 - b) omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- con riferimento al precedente punto 2:
 - a) restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;

- b) ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
 - c) acquistare o sottoscrivere azioni della Società o di società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
 - d) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
 - e) procedere a formazione e/o aumenti fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- con riferimento al precedente punto 3:
 - a) porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che, in altro modo, ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del collegio sindacale o della società di revisione;
 - b) determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

PARTE SPECIALE C – REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'art. 25 *septies*, come modificato dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, fa riferimento ai reati di cui agli artt. 589 c.p. (**omicidio colposo**) e 590 terzo comma c.p. (**lesioni personali colpose gravi o gravissime**), commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Nel diritto penale l'elemento soggettivo si distingue in:

Dolo: quando il delitto è stato previsto e/o volutamente commesso dall'agente;

Colpa: quando l'agente compie il reato contro la sua intenzione e volontà.

La colpa In particolare, si distingue a sua volta in:

- colpa generica: l'evento è determinato da un comportamento negligente, imprudente o imperito da parte dell'agente;
- colpa specifica: l'evento è determinato dalla violazione da parte dell'agente di norme giuridiche (leggi, regolamenti ecc).

I Reati di Omicidio colposo e Lesioni colpose previsti dall'articolo 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001 richiedono la sussistenza dell'elemento soggettivo della **colpa specifica**, ossia la violazione da parte dell'agente di norme poste a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e altre leggi speciali volte a prevenire incidenti nei luoghi di lavoro e a tutelare le condizioni di salute dei lavoratori).

Omicidio Colposo (Art. 589 c.p.)

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto cagioni per colpa la morte di altro soggetto.

Lesioni personali colpose gravi o gravissime (Art. 590 comma 3 c.p.)

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto, in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, cagioni per colpa ad altro soggetto lesioni gravi o gravissime.

Ai sensi del comma 1 dell'art. 583 c.p., la lesione è considerata grave nei seguenti casi:

(1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;

(2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Al fine di consentire l'attuazione dei principi finalizzati alla protezione della salute e della sicurezza dei Lavoratori così come individuati dall'art. 15 Decreto Sicurezza ed in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 18, 19 e 20 del medesimo decreto si prevede quanto segue.

LA POLITICA AZIENDALE IN TEMA DI SICUREZZA

La politica per la sicurezza e salute sul lavoro adottata dalla Società deve porsi come obiettivo quello di enunciare i principi cui si ispira ogni azione aziendale e a cui tutti devono attenersi in rapporto al proprio ruolo ed alle responsabilità assunte all'interno della Società, nell'ottica della salute e sicurezza di tutti i Lavoratori.

Gli standard di controllo ed i comportamenti richiesti dalla Società a tutti i Destinatari del Modello sono i seguenti:

- adottare una condotta trasparente e collaborativa nei confronti degli Enti preposti al controllo (es. Ispettorato del Lavoro, A.S.L., Vigili del Fuoco) in occasione di accertamenti/procedimenti ispettivi;
- assicurare, per quanto di competenza, il rispetto degli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- assicurare l'osservanza dei requisiti richiesti dalla legge nell'individuazione dei consulenti esterni a cui affidare incarichi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che siano in grado di garantire una professionalità qualificata in relazione all'attività svolta;
- favorire e promuovere l'informazione e la formazione interna in tema di rischi connessi allo svolgimento delle attività, alle misure ed alle attività di prevenzione e protezione adottate, alle procedure di pronto soccorso, alle misure antincendio ed alla evacuazione dei lavoratori;
- curare il rispetto delle normative in tema di salute e sicurezza nell'ambito dei contratti di appalti di forniture, di servizi o di opere;
- osservare le disposizioni di legge, la normativa interna e le istruzioni impartite dalla Società e dalle Autorità competenti;
- utilizzare correttamente le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

- segnalare immediatamente al proprio Responsabile e/o agli addetti alla gestione delle emergenze, ogni situazione di pericolo potenziale o reale, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tale situazione di pericolo;
- fornire a tutti i lavoratori adeguata informazione/formazione sui temi dell'ambiente e della prevenzione dell'inquinamento;
- assicurarsi che le autorizzazioni connesse con la compatibilità ambientale relative alla sede e/o agli impianti fissi siano adeguate e mantenute in corretto stato di validità ed efficienza;
- assicurarsi che le procedure in caso di emergenza ambientale siano adeguate e periodicamente soggette a verifica.
- l'impegno al miglioramento continuo ed alla prevenzione;
- l'impegno a garantire che i Destinatari, nei limiti delle rispettive attribuzioni, siano sensibilizzati a svolgere la propria attività nel rispetto delle norme sulla tutela della salute e sicurezza.

PARTE SPECIALE D – REATI CD. DI RICICLAGGIO E REATI DI TERRORISMO

REGOLE E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Obiettivo della presente Parte Speciale, al fine di prevenire la commissione dei Reati di Riciclaggio, è che tutti i Destinatari del Modello si attengano a regole di condotta conformi a quanto qui prescritto ed alle procedure cui si fa riferimento diretto o indiretto.

In particolare, i soggetti sopra indicati, anche in relazione al tipo di rapporto posto in essere con la Società, dovranno attenersi ai seguenti principi di condotta:

1. astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai Reati di Riciclaggio;
2. astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione anagrafica di fornitori/clienti/partner anche stranieri;
4. non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, persone legate all'ambiente del riciclaggio, al traffico di droga, all'usura;
5. non utilizzare strumenti anonimi per il compimento di operazioni di trasferimento di importi rilevanti;
6. effettuare un costante monitoraggio dei flussi finanziari aziendali.

Per l'attuazione di tali principi si rinvia alle procedure, particolarmente dettagliate di cui al successivo paragrafo.

Relativamente, invece, alle fattispecie di reato di cui all'art. 25-*quater*, D.Lgs. 231/2001, il rischio astrattamente configurabile è quello di intrattenere rapporti con soggetti che – direttamente o indirettamente – perseguano finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. In questo caso, il rischio sarebbe quello di agevolare il reperimento o l'incremento o la conservazione delle risorse economiche per la commissione dei reati *de quibus*.

Sono da considerare a rischio anche eventuali attività prestate a favore di clienti in relazione ad operazioni da effettuarsi in Paesi “a rischio terrorismo”.

A tal fine è fatto divieto di:

- ricevere finanziamenti da individui, società od organizzazioni sospettate di svolgere attività terroristiche o sovversive dell'ordine pubblico;
- effettuare elargizioni in denaro a individui, società od organizzazioni anche solo sospettate di svolgere attività terroristiche o sovversive dell'ordine pubblico;
- contrattare o, in generale, avere contatti lavorativi con individui inseriti nelle *black list* pubblicate nel sito dell'Unità di Informazione Finanziaria (<http://uif.bancaditalia.it>);
- contrattare o, in generale, avere contatti lavorativi con persone fisiche e persone giuridiche residenti o aventi la propria sede in un Paese inserito nelle liste dei Paesi Non Cooperativi (NCCT) pubblicate nel sito del FATF – GAFI (www.fatf-gafi.org), fatta salva l'approvazione di uno degli Amministratori Delegati on via disgiunta.

PARTE SPECIALE E – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

Principi di comportamento

Obiettivo della presente Parte Speciale, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi di condotte rilevanti o un coinvolgimento nella commissione dei Reati contro la personalità individuale, è che tutti i Destinatari, come meglio individuati nella Parte Generale del Modello, si attengano a regole di condotta conformi a quanto infra prescritto nonché alle *policy* e procedure cui la stessa fa riferimento diretto o indiretto.

A tal proposito, la Società:

- i. provvede a richiedere le necessarie informazioni ai fornitori al fine di valutare la trasparenza degli stessi nell'ambito del rispetto dei diritti umani dei propri dipendenti;
- ii. richiede una dichiarazione ai fornitori di servizi con la quale questi si impegnino al rispetto dei diritti umani dei propri dipendenti;
- iii. valuta e disciplina con particolare dovizia sia l'organizzazione di viaggi o di soggiorni in località estere con specifico riguardo a località note per il fenomeno del c.d. "turismo sessuale" sia la stipula di contratti di locazione degli immobili aziendali (i.e. procedendo ad una accurata valutazione della controparte al fine di escludere che negli immobili locati vengano realizzate le condotte illecite di cui alla presente Parte Speciale).

PARTE SPECIALE F – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

REGOLE E PRINCIPI GENERALI

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari del Modello si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei Delitti Informatici.

Nell'espletamento delle attività aziendali e, in particolare, nelle Attività Sensibili, è espressamente vietato ai i soggetti sopra indicati, anche in relazione al tipo di rapporto posto in essere con la Società, porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti, anche omissivi, tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nella presente Parte Speciale (art. 24-*bis* Decreto).

In particolare non è ammesso:

- porre in essere quei comportamenti che (i) integrano le fattispecie di reato o, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, (ii) possano esserne il presupposto (ad esempio, mancato controllo);
- divulgare informazioni relative ai sistemi informatici aziendali;
- utilizzare i sistemi informatici della Società per finalità non connesse alla mansione svolta.
- Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni oltre alle regole di cui al Modello ed alla presente Parte Speciale, i destinatari, come sopra meglio individuati, sono tenuti a conoscere ed osservare tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti:
- la politica aziendale relativa alla gestione degli accessi logici a reti, sistemi, dati e applicazioni;
- la politica aziendale relativa alla gestione delle credenziali personali (*username* e *password*);
- l'impegno alla corretta gestione delle informazioni di cui si viene a conoscenza per ragioni operative.

Al fine di mitigare il rischio di commissione dei Delitti Informatici e, di conseguenza, anche di assicurare il corretto adempimento degli obblighi connessi alla normativa di riferimento, la Società, in relazione alle operazioni inerenti lo svolgimento della propria attività, assolve i seguenti adempimenti:

1. fornisce, ai Destinatari, un'adeguata informazione circa il corretto utilizzo degli *user-id* e delle *password* per accedere ai principali sottosistemi informatici utilizzati;
2. limita, attraverso abilitazioni di accesso differenti, l'utilizzo dei sistemi informatici e l'accesso agli stessi, da parte dei Destinatari, esclusivamente per le finalità connesse agli impieghi da questi ultimi svolti;
3. effettua, per quanto possibile, nel rispetto della normativa sulla privacy, degli accordi sindacali in essere e dello Statuto dei Lavoratori, controlli periodici sulla rete informatica aziendale al fine di individuare comportamenti anomali;
4. predispone e mantiene adeguate difese fisiche a protezione dei server della Società;
5. predispone e mantiene adeguate difese a protezione degli ulteriori sistemi informatici aziendali.

PARTE SPECIALE G – REATI ASSOCIATIVI

REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

Associazione per delinquere art. 416 c.p.

Formazione e permanenza di un vincolo associativo continuativo con fine criminoso tra tre o più persone, allo scopo di commettere una serie indeterminata di delitti, con la predisposizione di mezzi necessari per la realizzazione del programma criminoso e con la permanente consapevolezza di ciascun associato di far parte di un sodalizio e di essere disponibile ad operare per l'attuazione del programma delinquenziale.

In sintesi, dunque, il reato associativo si caratterizza per tre elementi fondamentali, costituiti:

- 1) da un vincolo associativo tendenzialmente permanente destinato a durare anche oltre la realizzazione dei delitti concretamente programmati;
- 2) dall'indeterminatezza del programma criminoso;
- 3) dall'esistenza di una struttura organizzativa, sia pur minima, ma adeguata a realizzare gli obiettivi criminosi presi di mira.

Regole e principi di comportamento

Per ognuna delle attività sensibili identificate, oltre ai quattro protocolli generali, sono stati individuati i protocolli specifici di seguito elencati.

I protocolli specifici, relativi ai delitti di cui all'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001, sono essenzialmente finalizzati a gestire il c.d. "rischio controparte". Il "rischio controparte" è ravvisabile in tutti quei casi in cui la Società ha rapporti con soggetti esposti a possibile commissione dei delitti in oggetto e, in particolare:

1. partecipazione a gare:
 - l'Organo Amministrativo decide di partecipare alla gara;
 - l'Organo Amministrativo conferisce ad una funzione tecnica la responsabilità dell'istruttoria della gara o dell'offerta;
 - l'Organo Amministrativo, sentito il preventivista, autorizza anche verbalmente il prezzo o il ribasso;
 - Il Capo Commessa deve predisporre, durante l'esecuzione della costruzione, con periodicità definita, uno Stato Interno dei Lavori (SIL) che corrisponde alla produzione effettiva nei confronti del committente, indipendentemente dalla contabilizzazione dei SAL ufficiali

- Il Capo Commessa deve inviare alla sede dell'impresa, firmato per accettazione dal Committente, una copia del SAL redatto e del relativo certificato di pagamento;
- Il Capo Commessa responsabile della gestione di commessa, deve creare per singola commessa e/o cantiere, un dossier al fine di documentare l'esistenza dei documenti giustificativi di ogni incasso.

2. acquisto di beni e servizi in genere:

- individuare e selezionare il fornitore sulla base di criteri di competenza, affidabilità, esperienza e disponibilità, valutando ove possibile più alternative tra i soggetti inseriti nell'elenco fornitori della Qualità aziendale;
- richiedere al fornitore e a eventuali subappaltatori la dichiarazione di operare secondo comportamenti etici, nel rispetto del D.Lgs. 231/2001 e di operare nel rispetto dei requisiti di sicurezza e di salute sul lavoro e dei requisiti ambientali applicabili;
- verificare che il contratto di subappalto trasferisca al fornitore gli oneri per la sicurezza riconducibili alla estensione e tipologia dei lavori oggetto del subappalto;
- obbligo di rispettare gli adempimenti previsti dalla L.n. 136/2010 per la tracciabilità dei flussi finanziari nei rapporti con fornitori e subappaltatori nell'ambito delle commesse pubbliche;
- verifica dell'eventuale inclusione della controparte nell'ambito delle cosiddette Black List stilate da organismi nazionali o internazionali;
- divieto di intrattenere rapporti, negoziare e/o stipulare contratti o atti con soggetti indicati nelle cosiddette Black List salvo autorizzazione scritta da parte del Legale Rappresentante;
- comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza di rapporti, negoziazioni e/o stipulazioni di contratti o atti con soggetti indicati nelle cosiddette Black List;
- valutazione e autorizzazione da parte del Legale Rappresentante per la stipula di tutti i contratti con i fornitori di importo superiore a euro 5.000;
- utilizzo di clausole, verso i fornitori, che prevedano il rispetto dei principi etici adottati dall'Ente e la facoltà della stessa di revocare i mandati in questione nel caso di violazione di tale obbligo;

- obbligo di dichiarare di rispettare i principi del D.Lgs. 231/2001 da parte dei fornitori (se professionisti nei limiti di compatibilità con i codici deontologici di categoria);
- monitoraggio circa la corretta e puntuale esecuzione della fornitura;
- contabilizzare la fattura passiva dopo averne accertato la veridicità, effettuando i controlli necessari (in particolare per i subappalti: la presenza della documentazione afferente la regolarità dei versamenti contributivi ed assistenziali tempo per tempo vigente);
- dare evidenza del controllo e del suo esito del protocollo di cui punto precedente.