

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del d.lgs. 231/01

Approvato dall'Amministratore Unico il 07/03/2024

Rev.	Data	Descrizione Modifica	Redatto	Verificato ed Approvato
A	07/03/2024	Prima emissione	(AD)	CdA

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

INDICE

PARTE GENERALE

1.	INTRODUZIONE	5
1.1.	Società: storia e sintesi della governance	6
1.2.	Il regime di responsabilità amministrativa degli enti e quadro normativo	9
1.3.	Definizioni	14
2.	IL MODELLO	15
2.1.	L'attuazione del d. lgs. 231/2001 da parte di "SOCIETÀ"	
2.2.	Rapporti con il Codice Etico	17
2.3.	La "mappatura" delle aree aziendali a rischio	17
2.4.	Struttura, modifica e destinatari del modello	
2.5.	18	
2.6.	Elementi costitutivi del modello	19
2.7.	Piano di comunicazione ai destinatari e loro formazione.	22
2.8.	Informazione ai destinatari del Modello e adeguamento al Decreto "Whistleblowing"	24
2.9.	Principi di comportamento e controllo nelle potenziali aree di attività a rischio	24
3.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI	26
	ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	27
3.1.	L'individuazione dell'organismo di vigilanza	27
3.2.	Durata in carica, revoca e decadenza	28
3.3.	Le funzioni e i poteri	29
3.4.	Flussi informativi nei confronti dell'OdV e "Whistleblowing"	30
3.5.		

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

	La raccolta e la conservazione delle informazioni ("Registro delle Segnalazioni").	32
3.6.	Il reporting agli organi societari.	32
4.		
	IL SISTEMA DISCIPLINARE ai sensi del D.Lgs.231/01	33
4.1.		
	Il sistema sanzionatorio.	33
4.2.		
	I soggetti destinatari	34
4.3.		
	Le sanzioni.	34
4.3.1.		
	le sanzioni nei confronti dei dipendenti non dirigenti	34
4.3.2.		
	le sanzioni nei confronti dei dirigenti	36
4.3.3.		
	le sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale/Revisore Legale	36
4.3.4.		
	le sanzioni nei confronti di agenti, consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di service o altri soggetti terzi al decreto	37
4.4.		
	criteri di commisurazione delle sanzioni	38
4.5.		
	accertamento delle sanzioni	38
	ALLEGATO PG/1 (Elenco "reati-presupposto" ex D.Lgs.231/01).	40
	ALLEGATO PG/2 (Organigramma Aziendale)	52
	ALLEGATO PG/3 (CODICE ETICO)	53
	ALLEGATO PG/4 (MAPPATURA delle Aree a rischio)	72
	ALLEGATO PG/5 (Flussi informativi OdV)	85
	ALLEGATO PG/6 (Elenco delle Procedure)	98

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

INDICE

PARTI SPECIALI

[Indici all'interno del documento di Parte Speciale]

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

PARTE GENERALE

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

1. INTRODUZIONE

1.1 La Società: storia e sintesi della governance.

Le informazioni di carattere generale relative alla società “SOCIETÀ” sono riportate nella tabella seguente:

Denominazione	SISTEMA COSTRUZIONI S.r.l.
Sede Legale	Via Varesina 183 – 20156 Milano
Sedi Operative Principali	Via Varesina 183 – 20156 Milano
Codice Fiscale	01869070985
Numero REA	MI-2035282
Capitale Sociale	€ 100.000.00 i.v.
Certificazioni	SOA e ISO 9001
CCNL applicato	Collettivo Nazionale edili industria ed affini
Posizione INPS	4980586734
Posizione INAIL	4308678
Siti web	www.sistemacostruzioni

Come premessa pare opportuno illustrare brevemente la storia dell'Azienda.

La società è stata costituita nel 1996 e si occupa di costruzioni e ristrutturazioni di edifici civili ed industriali: essa ha per soci

SAFE INVESTMENT SA per il 70% 95%

MI CONSUL SRL per il 25% (aggiornamento effettuato il 11.06.2024)

LEONARDO SRL per il 5%.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Gestisce lavori generali di costruzione edifici e lavori di ingegneria civile

La società è attiva in sedi localizzate:

- Milano – Via Varesina 183 (sede legale, commerciale e amministrativa)

Attualmente la società impiega e occupa tra collaboratori e dipendenti n. 12 risorse.

I servizi principali su cui si articola l'attività aziendale sono:

- costruzione e ristrutturazione edifici di edilizia civile
- costruzione e ristrutturazione edifici di edilizia commerciale

E' in possesso dei certificati di qualità secondo gli standard ISO 9001, attestazione SOA ctg. OG1 cls. VI, DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI per salute e sicurezza e l'ORGANISMO DI VIGILANZA.

- - -

Quanto alla governance, la forma amministrativa della Società è di tipo ordinario.

La gestione è demandata ad un Amministratore Unico, cui spettano tutti i più ampi poteri per la gestione della Società stessa, senza eccezioni di sorta e con esclusione soltanto di quegli atti che la legge riserva all'assemblea dei soci.

La legale rappresentanza spetta all'Amministratore Unico.

La revisione legale dei conti non è obbligatoria in quanto la società non ha superato nessuno dei tre limiti previsti dal D.Lgs. 14/2019.

1.2 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti e quadro normativo

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000" entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transazionali"

A ciò si aggiunga che tra le fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs.n.231/01

Con la **Legge n. 123 del 3 Agosto 2007**, il novero dei reati ai fini del D.Lgs.231/01 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs.231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita

La **Legge n. 94 del 15 luglio 2009** ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Nel corso degli anni successivi sono entrati in vigore ulteriori Decreti legislativi e disposizioni di legge che hanno avuto un impatto rilevante sui reati presupposto del D.Lgs.n.231 ed i relativi Modelli Organizzativi:

La legge N° 68 del 22 maggio 2015, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

radioattività (Art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (Art.452-novies c.p.)

La legge N.186 del 15 dicembre 2015 ha introdotto il reato di autoriciclaggio (Art.648-ter-1bis c.p.)

La legge N.69 del 27 maggio 2015, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (Art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.) novellando l'Art. 2622 c.c. che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori

Il DL n.7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015 ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche ,l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura , l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale

Il D.Lgs.n.7 del 15 gennaio 2016 ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati informatici e di trattamento illecito di dati"

Il [D.Lgs.202 del 29 ottobre 2016](#) aggiunge la confisca per "L'associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"

Il D.Lgs.n.125 del 21 giugno 2016 ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo "

La legge N. 199/2016 del 29 ottobre ha modificato l'art.603-bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

La legge N.236 del 11 dicembre 2016 ha introdotto il reato "di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p."

Il D.Lgs.n.38 del 15 marzo 2017 ha inserito il reato "di Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c." ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.

Il D.L. n.124 del 26 ottobre 2019 coordinato con la **Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019** ha introdotto l'**articolo 25-quinquiesdecies "Reati tributari"** nel D.Lgs.n.231/01 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della direttiva PIF)

Il D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 nell'ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha introdotto l'**articolo 25-sexiesdecies "Contrabbando"** ed ha apportato modifiche agli Artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231/01

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Il D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020 per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l'Art.4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l'Art. 258 del D.Lgs.n.152/06, "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari"

Il D.Lgs. n. 184 dell'8 Novembre 2021 per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del **nuovo Art. 25-octies.1** (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)

Il D.Lgs. n. 195 dell'8 Novembre 2021 per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con l'Art.1 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio" contemplati dall'Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01

La Legge n.238 del 23 Dicembre 2021 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020" con gli Artt. 19,20 e 26 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", i "Delitti contro la personalità individuale" e "Abusi di mercato" contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis , 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs.n.231/01

L'Art.2 del D.L. n.13 del 25 febbraio 2022 "*Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche*" "*Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché' sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili*" ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell'Art. 640-bis c.p.

La legge n.22 del 09 Marzo 2022 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha introdotto nel novero dei reati presupposto **l'Art.25-septiesdecies** "Delitti contro il patrimonio culturale" e **l'Art.25-duodevicies** "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici". La stessa legge ha interessato l'Art.733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs231/01) e l'Art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.

Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022 "Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01

Il D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022 "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ha apportato modifiche all'Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all'Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo Art.25-quiquestdecies (Reati tributari), all'inserimento dell'Art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall'Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l'inserimento dell'Art.6 del D.Lgs74/2000

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

“Tentativo “nel novero dei reati previsti dall’Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.

Il D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere” ha apportato modifiche all’alinea (capoverso) del comma 1 ed ha aggiunto il comma s-ter nel corpo dell’Art.25-ter Reati societari.

Il Decreto legge n.20 del 10 marzo 2023 “ Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare” ha interessato l’Art.25-duodecies “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” andando a modificare l’Art.12 e l’Art.22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 e aggiungendo l’Art. 12-bis “ Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina” nello stesso decreto.

Leggi, decreti leggi e decreti legislativi che impattano sul D.Lgs.n.231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale.

Proprio alla luce della frequente modifica del quadro normativo inerente il D.Lgs.231/01, è necessaria una revisione periodica ed organica del Modello Organizzativo, ed a tale riguardo l’Organismo di Vigilanza deve essere parte diligente nel segnalare all’Organo Amministrativo tale necessità, invitando l’organo dirigente a dare incarico ad un Professionista affinché provveda ad apportare al Modello 231 le necessarie modifiche.

La portata innovativa del D.Lgs.n.231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l’entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs.n.231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l’Articolo 6 del Decreto in questione contempla l’esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all’accertamento di un fatto di reati di

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

quelli specificamente previsti dal D.Lgs.n.231/01.

A tale riguardo si evidenzia che il Decreto 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche (detti “**apicali**”) che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche (detti “**sottoposti**”) sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato (...) e frode nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio	Art. 25 D.Lgs.n.231/01

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e gioco d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D.Lgs. n.231/01

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	Legge n 146/2006
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (per enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)	Art.12 Legge 9/2013

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- 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 di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Le **sanzioni** previste dal Decreto (Art. 9 – 23) a carico della società in conseguenza della commissione (anche solo tentata) dei reati previsti dal Decreto medesimo sono:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

sede cautelare), aumentabile sino al triplo quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività (art. 21);

- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni, che, a loro volta, possono consistere in: interdizione all'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la P.A.; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.3 Definizioni

D. Lgs. n. 231/2001 / Decreto 231	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</i>
Destinatari	Soggetti in posizione apicale di “SOCIETÀ” e soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza
Enti	Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica
Modello 231 / MOG	Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto secondo i criteri del D.Lgs.231/01
ODV	Organismo di vigilanza disposto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
	sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento	
Soggetti in posizione apicale	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo	
Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale	

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

2. IL MODELLO

2.1 L'attuazione del D.Lgs. 231/2001 da parte di "SISTEMA COSTRUZIONI S.r.l."

"Sistema Costruzioni S.r.l." è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere alla definizione e alla successiva implementazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "Modello" o "MOG" o "Modello 231") seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello 231 di "Sistema Costruzioni S.r.l." detta regole e prevede procedure che la Società si impegna a far rispettare al fine di poter beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di uno dei reati previsti nel decreto ed intende costituire, in generale, un miglioramento delle regole di governance societaria.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di gestione aziendale costituito dall'insieme delle procedure e delle prassi operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è adottato dall'Organo amministrativo della Società.

Considerato dunque che il presente Modello 231 costituisce *«atto di emanazione dell'organo dirigente»*, ai sensi dell'art. 6 co.1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa dello stesso Organo amministrativo della Società.

In particolare occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello 231 al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento ex D.Lgs.231/01, la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

L'Organismo di vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre all'Organo amministrativo eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di "Sistema Costruzioni S.r.l." anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a "Sistema Costruzioni S.r.l." grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei Reati stessi;
- introdurre nella Società ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che "Sistema Costruzioni S.r.l." non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui si intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- Migliorare il sistema di Corporate Governance.

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi aventi l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Il progetto è articolato in due segmenti:

1. il primo, avente quale obiettivo specifico la formalizzazione del Modello 231, secondo quanto previsto all'art 6, comma 1, lettera (a) del Decreto; a tale fine è stata predisposta una mappatura delle aree aziendali a rischio reato, atta alla valutazione del grado di adeguatezza dei protocolli esistenti e finalizzati a prevenire e ridurre tale rischio.
2. il secondo, mirato alla creazione dell'Organismo di Vigilanza, ex articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto; a tal fine, una volta enucleati i requisiti organizzativi necessari per il corretto funzionamento di tale Organo (autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione), si è provveduto all'identificazione delle figure che meglio rispondevano agli stessi, alla formalizzazione della relativa attribuzione di responsabilità, e quindi alla definizione delle modalità operative con le quali queste avrebbero dovuto essere esercitate.

2.2 Rapporti con il Codice Etico

Le prescrizioni contenute nel presente Modello 231 si integrano con quelle del Codice Etico che rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri, e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari.

A differenza del Codice Etico, il Modello 231 risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto 231, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

2.3 La "mappatura" delle aree aziendali a rischio

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, lettera (a), del Decreto 231, il lavoro di analisi del contesto aziendale, condotto con l'ausilio di consulenti legali, è stato attuato in primis attraverso l'esame della legislazione e della documentazione aziendale (disposizioni normative, provvedimenti regionali, mansionari, organigrammi, deleghe, disposizioni organizzative, procedure applicate, policy) ed una approfondita ricognizione della struttura organizzativa e delle attività sociali attuata attraverso una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall'organigramma aziendale e dal sistema delle deleghe, in particolare i dirigenti ed i dipendenti aziendali nelle aree ritenute esposte a maggior rischio di commissione di reato, nonché attraverso la compilazione di un documento di risposta al "Questionario 231" che ha contribuito alla valutazione degli assetti organizzativi meritevoli di intervento.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Questa fase preliminare si è, pertanto, proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato (c.d. *risk assessment*) e successivamente di verificare la tipologia e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

I risultati dell'attività di mappatura, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti nel documento denominato "*DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI e nell'ORGANISMO DI VIGILANZA*" che costituisce parte integrante della presente Parte Generale - *Allegato PG/4*) e che illustra nel dettaglio le singole categorie di reato previsti dal D.lgs 231/01 ed i profili di rischio rilevati nell'ambito delle attività dell'Azienda.

Le procedure interne sono state fatte oggetto di specifica analisi, nella quale si è valutato, per ciascuna di esse, che il livello dei controlli interni fosse adeguato al corrispondente livello di rischio. Ciò ha comportato l'adozione di correttivi finalizzati a garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

La mappatura delle Attività Sensibili in tal modo ottenuta è chiaramente da interpretarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi infatti escludere ulteriori ampliamenti dell'ambito applicativo del Decreto, così come evoluzioni processuali e/o organizzative della Società, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.

2.4 Struttura, modifica e destinatari del modello

1. Il presente Modello si compone di questa **Parte Generale**, nella quale sono descritte le finalità ed i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali, di varie **Parti Speciali**, ciascuna riferita a specifiche tipologie di Reato analizzate in occasione delle attività di analisi del rischio ed alle Attività Sensibili, di un **Codice Etico** e di vari **Allegati** richiamati nelle singole parti del Modello (ad esempio organigrammi, Sistemi di gestione, Procedura *Whistleblowing*, etc).

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "ODV"), nell'esercizio dei suoi poteri, avrà facoltà di chiedere a "Sistema Costruzioni S.r.l." di aggiungere ulteriori Parti Speciali al presente Modello in caso di inserimento nel corpo legislativo di ulteriori tipologie o categorie di reati - presupposto.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è stato adottato con determina dell'Amministratore Unico del 07/03/2024

In quanto atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle previsioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione di "Sistema Costruzioni S.r.l.", ivi compreso l'inserimento di ulteriori

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato man mano previste dal D.Lgs. 231/2001. In tale ottica, l'Azienda si impegna ad effettuare, anche attraverso l'ausilio e la consulenza di professionisti specializzati in materia, nonché attraverso l'azione di stimolo e costante controllo dell'OdV, una ciclica attività di monitoraggio, revisione ed **aggiornamento** del Modello 231, in modo da rendere il sistema di gestione sempre adatto a fronteggiare i rischi connessi ad eventuali nuove tipologie di condotte illecite.

3. Il presente documento si applica a tutti coloro (definiti “**Destinatari**” del Modello 231) che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e quindi agli organi societari ed i loro componenti, ai dipendenti, ai Fornitori, agli Appaltatori, agli agenti della Società, ai collaboratori a progetto e ai lavoratori somministrati, ai membri dell'Organismo di Vigilanza, ai consulenti esterni, ai partner commerciali e finanziari, ai fornitori, ai clienti e – in generale – a tutti i terzi con i quali la Società intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali.

I soggetti ai quali il Modello 231 è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Il Modello è condiviso con i responsabili interessati delle “aree di rischio” che si impegnano ad informare i propri collaboratori degli scopi ed obiettivi perseguiti dal medesimo.

4. La Società si impegna, anche attraverso specifica **attività di formazione** affidata a professionisti esperti in materia (in ossequio a quanto stabilito dall'art.6, comma 2, lett. b) D.Lgs.231/01), a facilitare ed a promuovere la conoscenza del Modello da parte dei suoi destinatari ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti, ed a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso. Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del presente documento sarà sanzionato in conformità con quanto qui previsto.

2.5 Elementi costitutivi del Modello 231

In conformità alla normativa in vigore, “Sistema Costruzioni S.r.l.” considera il “Modello 231” come il complesso dei Protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono “*diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*”, nonché le Procedure di comportamento interne.

Nell'identificazione dei Protocolli e delle Procedure interne la Società ha accolto integralmente

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

le indicazioni fornite in argomento dalle Linee Guida elaborate da Confindustria (versione approvata nel mese di Giugno 2021).

Secondo tale approccio, sono gli elementi costitutivi del Modello:

1. il presente documento;
2. lo statuto;
3. il Codice Etico;
4. i documenti del sistema qualità, sicurezza e ambiente (ISO 9001, DVR);
5. l'organizzazione gerarchico-funzionale aziendale;
6. le politiche, i Protocolli e le Procedure aziendali;
7. il sistema delle deleghe e delle procure per l'esercizio di poteri delegati;
8. la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
9. il sistema disciplinare;
10. l'Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico della società

La Società ha provveduto, in adesione alla politica aziendale definita nell'ambito del Gruppo di appartenenza, all'elaborazione ed alla pubblicazione di un Codice Etico (*Allegato PG/3*) formalmente introdotto nel corpo del Modello 231 con delibera approvata dall'Amministratore Unico in data 07/03/2024 nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dall'Azienda per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

In particolare il Codice Etico indica quali suoi contenuti principali:

- i valori morali ispiratori dell'attività della Società;
- il comportamento nel lavoro;
- il comportamento negli affari;
- la gestione dei conflitti di interesse;
- i provvedimenti aziendali in caso di inosservanza delle norme.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i dipendenti di "Sistema Costruzioni S.r.l.", cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, "Sistema Costruzioni S.r.l." ha deciso di:

- distribuirlo a tutti i dipendenti, nonché all'Organo di Gestione e al Collegio Sindacale;
- inserirlo nel sito web aziendale;

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- inviarlo ai principali clienti e fornitori.

L'adesione di terzi (non dipendenti, ma soggetti a direzione e vigilanza della Società) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti è assicurata mediante l'inserimento di specifiche clausole contrattuali che disciplinano il rapporto di collaborazione o di ogni altro tipo che si venga ad instaurare con la Società.

Gli organi di riferimento per l'attuazione del Codice Etico hanno lo scopo di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice stesso, nonché fornirne la relativa interpretazione.

In particolare, rientrano nelle attività istituzionali di detti organi:

- diffondere con la massima incisività e operatività il Codice Etico presso i dipendenti della Società, i clienti, i fornitori, ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi;
- fornire supporto interpretativo, attuativo e valutativo del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Codice Etico, provvedendo nel caso d'infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL;
- proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- incentivare, attraverso l'adozione di appositi canali di segnalazione, l'attività di comunicazione da parte di ogni Destinatario all'Organo Dirigente o all'OdV, di eventuali criticità connesse a comportamenti contrari ai principi introdotti e regolati dal Codice Etico;
- segnalare ai soggetti apicali competenti le eventuali situazioni anomale, al fine di adottare i necessari provvedimenti correttivi.

L'organizzazione gerarchico-funzionale aziendale

"Sistema Costruzioni S.r.l." dispone di un'organizzazione gerarchica del lavoro (si allega "*organigramma Aziendale*" aggiornato alla data di approvazione della presente versione del Modello 231 - *Allegato PG/2*) che consente la chiara definizione di:

1. linee di dipendenza e riporto;
2. attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;
3. contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni.

Al fine di favorire una chiara attribuzione dei livelli di responsabilità, "Sistema Costruzioni S.r.l." si avvale, altresì, di sistemi informatici le cui logiche sono allineate alle suddivisioni di ruoli previste dalla struttura organizzativa.

In tali sistemi informatici sono configurate specifiche architetture di accesso dirette a garantire che, determinate attività, possano essere realizzate esclusivamente dalle risorse espressamente autorizzate alla loro esecuzione.

Le politiche e le procedure aziendali

"Sistema Costruzioni S.r.l." persegue l'obiettivo di fornire a tutti i suoi dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività aziendali e dei vincoli ai quali attenersi.

A tale proposito, la Società cura l'elaborazione di **procedure interne** (tutte raccolte all'interno del documento denominato "Elenco delle Procedure", che costituisce *Allegato PG/6* della Parte Generale del presente Modello 231), in accordo con il sistema di gestione per la Qualità, ambiente e sicurezza finalizzate ad assicurare:

1. la liceità e l'eticità dei comportamenti;
2. la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della Società;
3. la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
4. un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
5. adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
6. la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

Il sistema di deleghe e procure per l'esercizio di poteri delegati

Al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative, "Sistema Costruzioni S.r.l." prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della società di appartenenza.

Sono state pertanto conferite procure speciali o formalizzati incarichi specifici in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti la necessità effettiva di un potere di rappresentanza tenuto conto dell'organizzazione della struttura di cui il procuratore è responsabile, nonché

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

deleghe gestorie, ex art.2381 c.c. a favore di componenti dell'organo amministrativo al fine di individuare i soggetti a cui attribuire specifiche funzioni, responsabilità ed incarichi di rappresentanza.

Le procure ed i verbali contenenti le deleghe gestorie sono custoditi presso la sede della Società.

La Società verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore adottando le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

2.6 Piano di comunicazione ai destinatari e loro formazione

Il presente Modello 231 viene consegnato a ciascuna figura apicale.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, (in ossequio a quanto stabilito dall'art.6, comma 2, lett. b) D.Lgs.231/01), è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree e nei processi "sensibili".

Pertanto, tutti i **programmi di formazione** avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del d.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di "reato presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione ai suddetti.

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

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

La Società, al fine di rendere sempre più efficace l'implementazione del Modello, ha adottato altresì un programma di **formazione ciclica**, ciò in accordo con lo spirito della norma in tema di *Whistleblowing*, di cui alla Legge 179/2017 (e successive modifiche di cui al D.Lgs.24/2023), che impone un flusso informativo costante ed efficiente.

L'adozione di una programmazione formativa periodica consente all'Azienda di mantenere un elevato livello di attenzione e di conoscenza del Modello 231 da parte di tutti i Destinatari (inclusa la conoscenza e diffusione degli strumenti approntati dalla Società al fine di consentire la segnalazione di eventuali criticità).

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

L'intervento formativo e divulgativo del Modello non deve dunque intendersi esplicito unicamente a seguito di aggiornamenti del documento cartaceo, ma effettuato in modo autonomo da tali interventi ed in modalità continuativa (una volta l'anno), permettendo contestualmente all'Azienda di monitorare periodicamente, nel corso degli incontri formativi, la concreta diffusione del Modello 231 al suo interno, nonché fornire eventuali chiarimenti su criticità segnalate o dubbi interpretativi su procedure già adottate all'interno del Modello medesimo.

Si riportano di seguito le ulteriori attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori della società e per la loro formazione:

A. Comunicazione e formazione verso i dipendenti

Oltre ai programmi formativi sopra indicati, la conoscenza del Modello ai vari Destinatari è altresì realizzata attraverso:

- Comunicazione tramite e-mail al momento dell'adozione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una **nota informativa** da parte della Direzione per comunicare che "Sistema Costruzioni S.r.l." si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, segnalando la presenza del Modello nel database aziendale.
Sarà cura della Direzione dare corso ad altre eventuali forme di pubblicità del Modello suggerite dall'ODV.
- Consegna ai nuovi dipendenti della documentazione sopra descritta, e inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato, comprensiva di una dichiarazione sottoscritta dai nuovi dipendenti di aver preso atto delle previsioni di cui al decreto legislativo 231/01 e successive modifiche e integrazioni e di essere consapevoli come tale provvedimento preveda la responsabilità diretta della società per i reati commessi, tra gli altri, dai suoi dipendenti, in aggiunta alla responsabilità della persona fisica che ha commesso materialmente in fatto. La dichiarazione sottoscritta dal dipendente dovrà altresì prevedere come l'inosservanza da parte di questi di una qualsiasi delle previsioni della normativa citata, ed in particolare della commissione da parte del dipendente dei fatti criminosi previsti dalla normativa italiana come presupposto per la responsabilità diretta dell'ente, comporterà le conseguenze previste nel modello organizzativo, di gestione e controllo adottato dalla società e legitimerà la stessa ad assumere le dovute misure sanzionatorie.
- Presentazione, in sede opportuna, ai responsabili operativi della Società nel corso della quale:

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- si informa in merito alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'ODV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.
- Sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001) dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da "Sistema Costruzioni S.r.l."

B. Comunicazione e formazione verso collaboratori, soggetti a vigilanza e direzione

Sono fornite ai terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali) apposite informative sull'adeguamento della Società alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001, sull'adozione di Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente o a detto Codice possono avere nei rapporti contrattuali.

- Inserimento di specificia clausola contrattuale, (nel corpo del proprio testo o in allegato):
- di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto dello stesso;
 - di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.

2.7 Informazione ai destinatari del Modello e adeguamento al Decreto "Whistleblowing"

Tutti i destinatari del Modello (dipendenti, apicali, collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali) sono informati, anche attraverso l'invio di specifiche comunicazioni scritte, circa l'avvenuta predisposizione di idonei canali di segnalazione (milano@studiiolegalecappa.it) attraverso cui poter comunicare agli organi aziendali preposti (OdV o altro Ufficio interno), anche in forma anonima, criticità o anomalie potenzialmente riscontrabili all'interno dell'Ente, garantendo al contempo ai medesimi individui la completa protezione da atti ritorsivi o discriminatori.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

L'Azienda è in procinto di adottare (entro il termine di Legge del corrente anno 2024) al proprio interno tutti i canali di segnalazione previsti dalla nuova disciplina in tema di *Whistleblowing* introdotta dal D.Lgs.24/2023, e non appena terminata l'implementazione di tali strumenti avrà cura, attraverso avvisi e circolari interne (per quanto riguarda il personale dell'Azienda) nonché specifiche clausole contrattuali e/o comunicazioni scritte (per quanto riguarda i soggetti esterni), di informare detti soggetti dell'esistenza dei suindicati canali di segnalazione, promuovendo e sollecitando tutti i Destinatari del Modello all'utilizzo degli stessi al fine di segnalare tempestivamente all'OdV ogni anomalia, criticità o fatto illecito occorso nell'ambito di rapporti o relazioni intrattenute con l'Azienda, e garantendo ai medesimi individui la completa protezione da atti ritorsivi o discriminatori (Vd. *Allegato n.5 Parte Generale*).

2.8 Principi di comportamento e controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale.
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
- Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono richiamati nelle Parti Speciali del presente Modello

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello 231 si astengono dal porre in essere comportamenti illeciti in generale, ed in particolare quelli che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico di "Sistema Costruzioni S.r.l." (allegato al presente Modello);
- le disposizioni del Modello 231, in particolare le presenti disposizioni generali, le disposizioni particolari contenute nelle Parti Speciali, le procedure e i protocolli adottati ai sensi del

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Modello.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengono altresì:

- alle determinate dell' Amministratore Unico di "Sistema Costruzioni S.r.l."
- al contenuto delle regole stabilite dal codice civile e dall'atto costitutivo della società.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. L'individuazione dell'organismo di vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto 231 all'art. 6, lett. b), il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, diverso dall'organo dirigente.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Pertanto, l'OdV deve possedere le seguenti caratteristiche:

A. Autonomia, indipendenza ed imparzialità

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, evitando, così, qualsiasi condizionamento dovuto allo svolgimento di mansioni operative aziendali.

Proprio per questa ragione la Società ha deciso di nominare quale componente unico dell'Organismo di Vigilanza un soggetto esterno all'Organigramma, che non ha rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con l'Organo di Gestione e che non ha rapporti commerciali con la Società, in modo tale da non compromettere l'indipendenza di giudizio o creare ipotetiche situazioni di conflitto di interessi.

Ulteriore garanzia è data dal fatto che l'OdV riferisce al massimo vertice aziendale, ovvero all'Amministratore Unico.

B. Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unitamente all'indipendenza ed alla autonomia sopra descritte, garantiscono l'obiettività di giudizio.

C. Onorabilità

Il membro unico OdV non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs 231/01 ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

D. Continuità d'azione

L'OdV deve vigilare costantemente sulla applicazione del Modello, garantendo la continuità di tale attività.

- - -

L'Amministratore Unico di "Sistema Costruzioni S.r.l." ha provveduto a nominare tale Organo di Vigilanza, optando per la **composizione in forma individuale**, identificandolo in un soggetto esterno, il Professionista con esperienza di consulenza aziendale per le sue competenze professionali ed in forza della esperienza dallo stesso acquisita nel settore del D.Lgs.231/01, appare la figura più idonea ad assolvere i compiti che la legge attribuisce all'OdV.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate, è rimessa allo stesso OdV, il quale disciplinerà il proprio funzionamento interno mediante un apposito Regolamento.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Il rispetto dei requisiti che l'OdV deve avere è altresì garantito dalla messa a disposizione dello stesso, di un fondo spese, approvato – nell'ambito del complessivo budget aziendale – dall'Amministratore Unico cui potrà attingere per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei suoi compiti.

Pertanto, qualora si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico ed ulteriore rispetto a quella dei suoi componenti, l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dallo stesso nominati a sua discrezione.

Inoltre, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV potrà avvalersi di tutte le funzioni di staff interne della Società.

In ottemperanza ai principi suesposti ed alla luce della necessaria autonomia che l'Organismo di Vigilanza deve possedere per l'efficacia del Modello, in caso di occorrenza (consulenze specialistiche, trasferte, strumenti informatici, ecc.) sarà inoltrata da parte dell'OdV all'Amministratore Unico espressa e motivata richiesta scritta di disposizione di spesa nella misura stabilita dal fondo spese annuale approvato e nei tempi necessari per l'adempimento dell'attività di controllo occorrente.

La spesa sarà disposta da parte dell'Amministratore Unico, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti di vigilanza.

In caso di mancata delibera della spesa richiesta, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad inviare idonea segnalazione agli organi ispettivi competenti nell'ambito della materia ove si è verificata la criticità emersa nel corso dell'attività di vigilanza interna.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza (anche in forma permanente) alle proprie riunioni di soggetti quali, a titolo di esempio, i membri del Collegio sindacale ed i responsabili di quelle funzioni aziendali (es.: Personale, Legale, Qualità, Amministrazione, Sicurezza ecc.) aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

4.2. Durata in carica, revoca e decadenza

La nomina e la revoca dell'OdV sono atti di competenza dell'Organo di Gestione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di anni 3, al termine dei quali i componenti possono essere confermati nelle rispettive cariche per successivi mandati.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno semestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "regolamento di funzionamento".

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare immediatamente all'Amministratore Unico, l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità e onorabilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Qualora le caratteristiche del componente OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico, l'Amministratore Unico procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo ai membri dell'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti una assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del membro unico dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del membro unico dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, l'Amministratore Unico provvederà a nominare il nuovo componente OdV.

La rinuncia da parte del componente OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Amministratore Unico per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

4.3. Le funzioni e i poteri

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti, dei consulenti e dei partner;
- 2) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale;
- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i **compiti** di:

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- verificare il generale rispetto del Modello Organizzativo e delle relative procedure e protocolli, considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente, con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, verifiche mirate volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare le suddette verifiche devono accertare che le procedure ed i controlli previsti siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- concordare con i responsabili dell'area interessata dall'attività di verifica sopra descritta le opportune azioni correttive, qualora si siano riscontrate situazioni di criticità;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, predisponendo altresì eventuali istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare.
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei "processi sensibili", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e di nuovi processi aziendali;
- verificare costantemente l'adequatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adequatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello.

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

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

4.4. Flussi informativi nei confronti dell'OdV e "Whistleblowing"

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, la previsione contenuta nell'art.6, comma 2, lett.d) in cui sono prescritti specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo (l'OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (con riferimento dunque alle criticità e/o situazioni di non conformità relative a quanto specificamente imposto dal Modello 231).

A seguito della recente entrata in vigore del D.Lgs.24/2023 (Decreto *Whistleblowing*) sono stati introdotti nell'ordinamento una serie di obblighi (a carico degli Enti che intendano dotarsi di un valido Modello 231) relativi alla necessità di implementare in Azienda nuovi strumenti di segnalazione, una maggiore tutela e riservatezza dell'identità del segnalante, una più attenta e celere gestione delle segnalazioni, una più efficace azione informativa volta a rendere edotti i potenziali segnalanti dei loro diritti e degli strumenti messi loro a disposizione, oltre all'estensione della categoria dei soggetti segnalanti nonché una estensione dell'oggetto stesso della segnalazione.

In attesa di implementare concretamente in Azienda tali novità normative (i cui tempi di adozione sono attualmente imposti dalla Legge entro il 17/12/2023) la Società ha deciso comunque di istituire, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett.d) D.Lgs.231/01, specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Pertanto, l'Amministratore Unico, il Revisore e ciascun collaboratore e/o dipendente della Società ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro idoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

A titolo esemplificativo, devono essere oggetto di comunicazione all'OdV:

- su base periodica: informazioni, dati, notizie e documenti come identificati nei protocolli e nelle procedure previste dal presente Modello Organizzativo e, specificamente, dalle singole Parti Speciali;
- su base occasionale: ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo, nonché quanto dallo stesso

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

formalmente richiesto alle singole funzioni aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

Inoltre, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- anomalie, atipicità e violazioni del Modello riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative ricomprese nelle "aree a rischio";
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per fatti commessi durante lo svolgimento di attività lavorative;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- relazioni interne dalle quali emergano responsabilità da parte di soggetti aziendali per le ipotesi di reato previste dal decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

L'OdV dovrà, inoltre, essere informato tempestivamente a fronte di:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni delle deleghe e delle procure assegnate;
- partecipazione alla costituzione di società e ad accordi di *joint venture*.

Per migliorare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente milano@studiolegalecappa.it, al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato al solo componente unico / Presidente OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

della violazione, dando luogo, inoltre, a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Ogni informazione acquisita dall'OdV, a prescindere dal mezzo di comunicazione utilizzato, sarà trattata in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate, ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune, anche a livello disciplinare, nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato con dolo o colpa grave la falsa segnalazione.

E' stata istituita, vista l'importanza e la specificità di tale argomento, un'apposita procedura (Allegato PG/ 5).

4.5. La raccolta e la conservazione delle informazioni (“Registro delle Segnalazioni”).

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono archiviati e conservati dall'OdV, anche con l'impiego di appositi *data-base*, attraverso la costituzione di un “registro delle segnalazioni” strettamente riservato (informatico o cartaceo) per un periodo 10 anni; all'interno di detto registro sono altresì registrate le azioni conseguenti e poste in essere a seguito di segnalazioni pervenute in tema di criticità, violazioni del Modello o condotte illecite rilevate all'interno dell'Ente, sino alla chiusura della segnalazione stessa.

4.6. Il reporting agli organi societari.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha una linea di *reporting annuale* nei confronti del Revisore Legale e dell'Amministratore Unico.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone all'Amministratore Unico, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Revisore Legale e l'Amministratore Unico hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

5. SISTEMA DISCIPLINARE ai sensi del D.Lgs.231/01

5.1. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

La condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Decreto come reato e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza.

Il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole dall'apertura del procedimento stesso.

Al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, è prevista la sanzionabilità anche della mera condotta di pericolo (rischio di violazione di regole, di infrazione di divieti e di inosservanza di procedure previste dal Modello) e degli atti preliminari finalizzati alla violazione di regole, divieti, procedure.

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

- 1) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.);

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Le sanzioni disciplinari indicate nel presente capitolo si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (di cui ai precedenti paragrafi 4.4 e 4-5 ed all'Allegato PG/5 "*Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza*"), in particolare a carico di coloro che abbiano realizzato atti ritorsivi o discriminatori nei confronti di un qualunque Destinatario a seguito della segnalazione da questi effettuata di criticità o condotte illecite riscontrate all'interno dell'Azienda, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello costituiscono di per sé illeciti disciplinari rilevanti agli effetti dell'art. 2106 c.c., dell'art. 7 L. 300/1970 ("Statuto dei diritti dei lavoratori") e delle norme disciplinari di cui al CCNL applicabile al rapporto di lavoro.

Il presente Sistema disciplinare integra per quanto di competenza, senza sostituirlo, il codice disciplinare della Società costituito dalle norme in materia disciplinare stabilite dal codice civile e dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale ed aziendale applicabile al rapporto di lavoro. Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello sono irrogabili (e fanno parte del presente Sistema) le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello normativo e di contrattazione collettiva disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza di tutti i soggetti destinatari mediante idonei strumenti di comunicazione (intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio); per ciò che riguarda i dipendenti, oltre che essere portato a conoscenza di essi con gli strumenti di cui sopra, dovrà essere affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti ai sensi dell'art. 7, comma 1°, L. 300/1970 ("Statuto dei diritti dei lavoratori").

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, ma assoggettabili al Decreto 231, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare i rimedi da inadempimento contrattuale.

5.2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare l'Amministratore Unico, gli Amministratori, il Revisore Legale, i dirigenti, i dipendenti (operai, quadri ed impiegati), i

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società, rientranti nell'ambito del Decreto 231.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'ODV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'ODV, che dovrà segnalare tempestivamente all'Amministratore Unico le violazioni accertate. Le decisioni in merito alle sanzioni e la relativa irrogazione sono attribuite alla competenza dell'Amministratore Unico.

È prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato per veicolare il flusso di segnalazioni all'ODV delle violazioni alle disposizioni del presente Modello.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale di concerto con l'ODV provvedere alla comunicazione dello stesso.

5.3. LE SANZIONI

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni della normativa contenuta nello stesso.

5.3.1. Le Sanzioni nei confronti dei dipendenti non dirigenti

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente anche ai fini di quanto disposto dall'art. 2119 c.c.. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari qui di seguito specificate, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

5.3.1.1. **Rimprovero inflitto verbalmente** - tale sanzione è applicabile nei casi di:

- violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione con scarsa diligenza";

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- condotta consistente in “tolleranza di irregolarità di servizi”, ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società”.

5.3.1.2. Rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è applicabile nei casi di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

5.3.1.3. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni – si applica nei casi di:

- inosservanza sostanziale o formalmente grave delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

5.3.1.4. Licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:

- condotta colposa in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una “*violazione di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi*”;
- violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare la possibilità di applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 nei confronti della Società;
- compimento di atti preliminari finalizzati alla violazione di regole, divieti, procedure disciplinate dal Modello di Organizzazione.

5.3.1.5. Licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica in tutte le ipotesi di comportamento di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro, fra le quali rientrano a titolo esemplificativo le ipotesi di:

- condotta dolosa in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una “*violazione dolosa di leggi o regolamenti o di*

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi";

- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi al posto del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Come per i provvedimenti disciplinari del sistema disciplinare aziendale istituito per legge, il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale; il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto.

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

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte del Responsabile dell'Ufficio Personale, che è il soggetto che si occupa della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

5.3.2 Le Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti mediante specifici interventi di comunicazione (riunione annuale – comunicazioni scritte). In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto, finalizzato all'osservanza del Modello. Tale sanzione non compromette il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) 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 di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

5.3.3. Le Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organo di Gestione e del Revisore Legale

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico della Società, l'ODV informerà senza indugio e per iscritto l'intero, nonché procederà alla immediata convocazione del Revisore Legale per la trattazione delle questioni oggetto di segnalazione e dei provvedimenti conseguenti alla segnalazione sopraindicata.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Se la violazione riguarda un intero organo, provvederanno gli altri organi informati.

In caso di coinvolgimento nella procedura disciplinare dell'Amministratore Unico, le misure sanzionatorie applicabili, in conseguenza della gravità dell'infrazione accertata, saranno stabilite dall'Assemblea dei Soci tra le seguenti:

1. Richiamo formale scritto (intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello 231)
2. Sanzioni di tipo pecuniario (es. da 2 a 5 volte gli emolumenti mensili)
3. Revoca di eventuali Deleghe / Procure (se connesse alla commissione dell'infrazione)
4. Sospensione dalla carica
5. Revoca per giusta causa (art.2383, comma III, c.c.)

5.3.4. Le Sanzioni nei confronti di agenti, consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di service o altri soggetti terzi al Decreto.

Qualsiasi condotta posta in essere da agenti, consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società e sono soggetti al Decreto, in contrasto con le regole che compongono il Modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'ODV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Amministratore Unico.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

È compito dell'ODV valutare l'opportunità dell'inserimento, predisposto dal Datore di Lavoro, delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto, informando l'Amministratore Unico delle proprie determinazioni in proposito.

La Società si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

5.4. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e non, e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato.

La gravità dell'infrazione sarà valutata, caso per caso, dall'ODV sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

5.5. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi (**lavoratori subordinati**), il procedimento disciplinare è quello disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'ODV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'ODV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Per le **altre categorie di soggetti**, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito, anche sulla base di una attività istruttoria e preparatoria da parte di funzionari / dipendenti di sua fiducia, dall'Amministratore Unico su segnalazione dell'ODV.

Nel caso di violazione da parte di un consigliere o di un sindaco o revisore legale sarà interessato anche l'organo di appartenenza (o gli altri organi in caso di violazione da parte di tutti i componenti di un determinato organo), mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali in essere.

PARTE GENERALE

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

ALLEGATI

ALLEGATO PG/I

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

ELENCO REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/01

(aggiornato a 07/03/2024)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (**Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (**Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

3. Delitti di criminalità organizzata (**Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (**Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001**) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (**Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (**Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (**Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

10. Delitti contro la personalità individuale (**Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

11. Reati di abuso di mercato (**Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (**Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (**Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (**Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)

16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

- Altre fattispecie

17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (**Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

19. Reati ambientali (**Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L.20/2023 – convertito con Legge n.50/2023 – che ha modificato i reati di cui agli artt.12 e 22 del D.Lgs. n. 286/1998]

- [Disposizioni contro le immigrazioni clandestine \(all'art.12, commi 1-3, 3-bis, 3-ter,3-quinquies, 4, 4-bis, 4-ter, 5 del D.Lgs.n.286/98\)](#)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

21. Razzismo e xenofobia (**Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

23. Reati Tributari (**Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

24. Contrabbando (**Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973)

25. Delitti contro il patrimonio culturale (**Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

27. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (**Art. 12, L. n. 9/2013**) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

28. Reati transnazionali (**L. n. 146/2006**) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

ALLEGATO PG/II

ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Aggiornato al mese di Marzo 2024

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Descrizione funzioni e relativi responsabili

ALLEGATO PG/II

CODICE ETICO

“SISTEMA COSTRUZIONI S.r.l.”

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

REV	NOTE	Date e firme
00	Prima emissione	Determina dell'Amministratore Unico del 07/03/2024.

Approvato dall'Amministratore Unico in data Marzo 2024

1. PREMESSA

Il presente CODICE ETICO:

- annulla e sostituisce qualunque altra edizione precedente;
- è stato definito a seguito dell'implementazione all'interno della Società del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG o Modello 231), secondo i criteri di cui al D.Lgs.231/01

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

“Sistema Costruzioni S.r.l.” è una società che si occupa di servizi e attività in materia di gestione e smaltimento rifiuti e ambiente.

In linea con i principi ed i valori che costituiscono la sua missione, “Sistema Costruzioni S.r.l.” ha inteso codificare in forma scritta, in ossequio ai criteri organizzativi delineati dal D.Lgs.231/01, i principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza a cui devono conformarsi i soggetti che si trovano a operare con la Società.

Il richiamo all’etica, intesa come mezzo per orientare la condotta di tutti coloro che prestano la loro opera per l’Azienda, attraverso il riferimento a principi etici generali, deve essere inteso come regola di condotta a cui attenersi ben oltre gli ambiti già regolati dalle prescrizioni di legge.

Convincimento di “Sistema Costruzioni S.r.l.” è che l’etica nella conduzione degli affari sia anche condizione necessaria per il successo dell’impresa.

Questo “Codice Etico” (di seguito anche “Codice”) raccoglie in modo ufficiale e organico l’insieme dei principi di comportamento nei confronti dei principali portatori di interesse, in qualche caso anche a rinforzo delle normative di legge vigenti, orientando i diversi soggetti sulle linee di condotta da seguire e su quelle da evitare, individuando le responsabilità e le eventuali conseguenze in termini di sanzioni.

Il modello organizzativo (MOG) e le procedure interne adottate da “Sistema Costruzioni S.r.l.”, in ossequio ai criteri organizzativi di cui al D.Lgs.231/01, per lo svolgimento delle sue attività si conformano alle regole contenute nel presente Codice.

L’adozione di principi etici contenuti nel presente Codice, rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/01, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo dell’Azienda.

“Sistema Costruzioni S.r.l.” si impegna a portare il Codice Etico a conoscenza di tutti i destinatari sia interni che esterni all’Azienda attivando gli opportuni canali di comunicazione.

“Sistema Costruzioni S.r.l.” richiede senza alcuna eccezione che i contenuti del Codice Etico trovino nelle attività aziendali completa e fattiva applicazione; il rispetto e la condivisione di tali valori è richiesta altresì da parte di tutti coloro che vengano a contatto con la Società.

“Sistema Costruzioni S.r.l.” ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conduzione della propria attività, costituiscano una condizione, oltre che un vantaggio competitivo, per perseguire e raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, promuove la creazione di un ambiente, caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all’efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza.

E’ stato quindi ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare il presente Codice Etico che espliciti i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che,

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

indipendentemente dal livello di responsabilità e coinvolgimento, concorrono con i propri atti allo svolgimento dell'attività di "Sistema Costruzioni S.r.l." e tra questi organi di gestione, amministratori, sindaci, revisori, lavoratori, agenti, consulenti, collaboratori chiamati a svolgere attività per nome e per conto dell'Organizzazione presso la sede o all'esterno di essa.

Tali valori sono principalmente:

- l'integrità morale, l'onestà personale e la correttezza nei rapporti interni ed esterni;
- la trasparenza nei confronti di soci, dei portatori di interessi correlati e del mercato;
- il rispetto dei dipendenti e delle risorse umane in genere, nonché l'impegno a valorizzarne le capacità professionali;
- l'impegno sociale;
- la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente

e, più in generale, il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con obiettivi aziendali, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno dell'Organizzazione.

La Società rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità tra le medesime, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Nelle relazioni, sia interne che esterne, non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato sulle opinioni politiche e sindacali, sul credo religioso, sulla razza, sulla nazionalità, l'età, il sesso, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica della persona umana tutelata dall'art. 3 della Costituzione.

Tali principi si traducono nel rifiuto di instaurare trattative o conferire incarichi che possano offendere o che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana; si traducono altresì nell'impegno a non collaborare con partner, anche internazionali, che violino tali principi, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile, allo sfruttamento di lavoratori extracomunitari in violazione delle disposizioni vigenti in materia, alla tutela delle garanzie primarie di ogni lavoratore in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Organizzazione si impegna a vigilare sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, ove necessario, con adeguate azioni correttive.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

***RAPPRESENTANO CONDOTTE NON RICONOSCIUTE DALL'ORGANIZZAZIONE,
TUTTE CHE QUELLE CHE RIENTRANO NEL DOCUMENTO
"ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO"***

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- **1.1 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA**

(Vd. Cap.1 – par.1 della Parte Generale del MOG)

2. DESTINATARI, AMBITO DI APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono vincolanti per tutti i seguenti Destinatari:

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovano in posizione apicale (amministratori);
- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestono una posizione subordinata rispetto ai primi (Dipendenti);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività aziendale (agenti, consulenti, professionisti esterni);
- partner commerciali ed operativi che abbiano un ruolo in progetti ed operazioni.

Tutti i Destinatari si devono impegnare a perseguire i propri obiettivi con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti coerentemente con il presente Codice Etico.

È diritto/dovere di ciascuno rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme del codice etico, nonché riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia inerente a possibili violazioni del codice stesso, collaborando con le strutture deputate alla loro verifica.

Eventuali violazioni commesse da un proprio responsabile gerarchico devono essere riportate in forma scritta all'Organismo di Vigilanza o ad un responsabile appartenente alla propria struttura organizzativa di inquadramento e trattate garantendo la riservatezza del segnalante.

Il controllo sull'applicazione del Codice Etico è demandato ai soggetti responsabili di settore (vedi organigramma aziendale) ed all'OdV, nell'ambito delle rispettive competenze.

Laddove vengano rilevate violazioni, queste verranno segnalate all' Organo di Gestione ed all'Organismo di Vigilanza, affinché gli organi aziendali a ciò deputati possano adottare eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti del personale che ne abbia violato le norme.

In questo quadro l'organizzazione che ha emesso il presente Codice Etico, si impegna a:

- favorire la massima diffusione del Codice Etico, provvedendo al suo approfondimento ed aggiornamento, anche mettendo a disposizione di tutte le risorse, le politiche e linee guida di gestione definite per ogni ambito di attività;
- assicurare un programma di formazione differenziato e sensibilizzazione continua circa le problematiche attinenti al codice etico;
- svolgere tutte le necessarie verifiche in ordine ad ogni notizia inerente a possibili violazioni, applicando, in caso di accertamento delle stesse, adeguate sanzioni;

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- assicurare che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito, in buona fede, notizie di possibili violazioni del Codice Etico garantendo, comunque, il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

3. RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

3.1. Principi di base

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di ogni impresa.

L'organizzazione, pertanto,

- pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti, affinché essi possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità;
- offre a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

A tale scopo l'Organizzazione, nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e politiche aziendali in vigore e tramite le funzioni competenti, si impegna a:

- selezionare, assumere, retribuire, formare e valutare i dipendenti e comunque le risorse (agenti, collaboratori, consulenti) in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose della personalità morale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
- combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia sessuale.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

3.2. Sviluppo della professionalità

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro, l'organizzazione favorisce lo sviluppo del potenziale e la crescita professionale di ciascuna risorsa, prevedendo specifici corsi di formazione ed aggiornamento in relazione ai profili professionali ed alle potenzialità di ciascuno.

Alle risorse è richiesto di sollecitare l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze, metodologie di lavoro, informazioni ai propri superiori o dirigenti, mentre ai dirigenti si richiede di prestare la massima attenzione alla valorizzazione delle potenzialità e predisposizioni del personale.

Sono da intendersi come risorse, principalmente: lavoratori dipendenti, agenti, collaboratori.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

4. RAPPORTI INTERNI

4.1 Norme di comportamento delle risorse

Il comportamento delle risorse nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza, nel rispetto delle politiche aziendali, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti.

La convinzione di agire a vantaggio dell'Organizzazione, non può, né deve, in alcun modo, giustificare la tenuta di comportamenti in contrasto con i principi dettati dal presente Codice Etico, la cui generalizzata osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento ed il prestigio dell'organizzazione stessa. Tale impegno deve valere anche per chiunque operi in nome e per conto dell'organizzazione che ha voluto, emesso e diffuso il presente codice etico.

Deve essere evitata ogni situazione che possa condurre a conflitti di interesse o che potrebbe interferire con le capacità di assumere decisioni imparziali.

Le informazioni acquisite dai dipendenti/risorse e/o consulenti nello svolgimento delle loro mansioni assegnate, devono rimanere strettamente riservate e non devono essere diffuse all'interno ed all'esterno dell'azienda se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

I dipendenti/risorse e/o consulenti dell'azienda devono utilizzare i beni dell'azienda esclusivamente in funzione dello svolgimento delle attività lavorative.

E' fatto divieto di accettare, per sé o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali si entra in relazione, evitando di ricevere benefici che possano essere tali da pregiudicare l'imparzialità di giudizio.

Le decisioni assunte da ciascuna risorsa e dalla direzione, devono essere improntate sui principi di sana e prudente gestione nella consapevolezza che contribuiscono al raggiungimento dei positivi risultati aziendali.

Particolare attenzione deve essere prestata nel caso di attività svolte da personale dipendente o comunque incaricato a ricoprire ruoli di responsabilità diretta nelle decisioni e nell'organizzazione, al fine di evitare abusi della propria qualità o dei poteri attribuiti per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio, ovvero per compiere atti contrari ai suoi doveri d'ufficio.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

5. RAPPORTI ESTERNI

5.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Al fine del presente Codice per Pubblica Amministrazione si intendono gli Enti Pubblici, gli Enti concessionari di pubblico servizio, le persone fisiche o giuridiche che agiscono in qualità di pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio, membro appartenente ad un Organo della Comunità Europea, di funzionario della Comunità Europea, di funzionario di stato estero, la magistratura, le autorità di pubblica vigilanza, etc.

Nell'ambito dei rapporti con la P.A., è necessario prestare attenzione particolare nel non porre in essere atti in violazione delle prescrizioni di legge e del presente Codice Etico. In particolare, è fatto espresso divieto di:

- indurre taluno in errore utilizzando artifici o raggiri ai fini di conseguire un ingiusto profitto in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea. In particolare, si raccomanda il rispetto della legge e della corretta pratica commerciale a fronte di gare, trattative, concessioni, licenze, ecc. e richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni ed erogazioni dallo Stato od altro soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione;
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi ovvero omettere informazioni dovute per l'ottenimento di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concesse o erogate dallo Stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea per attività di pubblico interesse;
- destinare ad uso diverso un finanziamento ottenuto dallo stato, o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o attività di pubblico interesse;
- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando i dati o i programmi in esso contenuti ai fini di ottenere un ingiusto profitto e danneggiando lo Stato o altro ente pubblico;
- accettare denaro o altra utilità da pubblico ufficiale o incaricato del servizio pubblico a fronte di prestazioni non dovute. Chi riceva tali richieste dovrà sospendere ogni rapporto con essi e informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza;
- offrire o promettere, anche indirettamente, denaro o altre utilità per omettere o ritardare atti o compiere atti contrari ai doveri d'ufficio del pubblico ufficiale o dell'incaricato del servizio pubblico (ai sensi dell'art. 357 c.p. sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa, ai sensi dell'art. 358 c.p. sono incaricati di pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio).

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

5.2 Rapporti con fornitori

I rapporti con i clienti e con i fornitori devono essere condotti con correttezza, trasparenza ed imparzialità da personale qualificato.

La selezione dei fornitori deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la convenienza, la qualità, l'efficienza, ai fini della tutela del patrimonio e dell'immagine dell'Organizzazione.

5.3 Rapporti con clienti

I rapporti con i clienti devono essere condotti con correttezza, trasparenza ed imparzialità da personale qualificato, nonché con professionalità, competenza, correttezza, riservatezza e cortesia.

I comportamenti assunti nei confronti dei clienti (e, analogamente, con i fornitori) devono essere caratterizzati:

- dal rispetto della normativa sulla Privacy;
- dal rispetto delle disposizioni in materia di anticorruzione, antiriciclaggio, antiusura e trasparenza;
- dall'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento interno o esterno.

In ogni caso non dovranno essere poste in essere azioni volte ad ottenere o divulgare informazioni indebite sulla situazione del cliente (e del fornitore) e sul relativo rapporto commerciale.

5.4 Regali, benefici e promesse di favori

Nel corso della trattativa d'affari o rapporto commerciale sia con la P.A. che con clienti e fornitori, occorre applicare criteri generali di correttezza, trasparenza ed integrità.

In particolare non devono essere:

- esaminate o proposte o promesse opportunità di impiego e/o commerciali che possono avvantaggiare dipendenti dell'Organizzazione o clienti/fornitori a titolo personale;
- offerte in alcun modo omaggi, dazioni, benefici anche indiretti, ben servizi e prestazioni o favori non dovuti o che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia;

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- sollecitate od ottenute informazioni riservate che possono compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti, nonché arrecare benefici diretti o indiretti per sé o per l'organizzazione;
- intraprese azioni volte ad influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Inoltre, dirigenti, dipendenti, agenti o collaboratori - a qualsiasi titolo - non devono accettare alcun bene o servizio, regalo o beneficio, prestazione o dazione che travalichi gli ordinari rapporti di cortesia, da soggetti esterni o interni ed, in particolare, a fronte dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti.

Rientrano nell'ambito di ordinario rapporto di cortesia, regali il cui valore non supera gli Euro 150,00.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

6. USO E TUTELA DEI BENI AZIENDALI

Tutti i dipendenti, gli agenti ed i collaboratori devono ricordare che i beni aziendali materiali ed immateriali messi a loro disposizione sono da utilizzare:

- con il massimo scrupolo ed in modo proprio, anche al fine di evitare danni a cose o a persone;
- evitando, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento;
- esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- evitando assolutamente – salvo quanto previsto da normative specifiche - l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente.

Tutti gli utilizzatori sono responsabili dell'utilizzo e della custodia dei beni concessi loro.

Anche le dotazioni ed applicazioni informatiche e proprie del know-how aziendale devono essere utilizzate nel rispetto di quanto sopra ed in particolare:

- seguendo attentamente le politiche di sicurezza e riservatezza aziendali;
- evitando attentamente l'acquisizione, l'utilizzo o la trasmissione in modo particolare se massiva, di informazioni e contenuti non attinenti all'attività lavorativa;
- non alterando le configurazioni di hardware e software fornite;
- non utilizzando quanto in dotazione, anche temporanea, per intenti e motivazioni differenti da quelle per cui è stato affidato (verosimilmente professionali) e dalla natura intrinseca del bene stesso; si ricorda che la condotta corretta dell'utilizzo del bene e delle dotazioni, deve essere applicata anche nell'uso dei supporti informatici.

Nel rispetto delle normative di legge vigenti, la Società effettua controlli ed attua misure al fine di impedire comportamenti non in linea con quanto citato, discostandosi da comportamenti in contrasto con approcci non corretti.

Tutte le risorse devono, inoltre, operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti od altre minacce esterne alle risorse assegnate o presenti in Azienda, informando tempestivamente le Funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Si ricorda che iniziative personali o di più persone avviate per la protezione e la conservazione dei beni aziendali, sebbene riconosciute e degne di merito, non devono mettere a repentaglio la salute e la sicurezza degli stessi attori: la tutela e l'incolumità della propria ed altrui persona, insieme alla conservazione dell'ambiente, rappresentano principio primario a cui far riferimento in modo incondizionato.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

7. CONFLITTO D'INTERESSE

Tra la Società ed i propri amministratori e dipendenti/risorse a qualsiasi livello, sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dell'amministratore e del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati del Codice Etico, che rappresentano i valori cui l'organizzazione si ispira.

In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti/agenti ed i collaboratori a vario titolo devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli dell'azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse, oltre ad essere in contrasto con le norme di Legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità situazioni aziendale.

I Destinatari sopra indicati devono, quindi, escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche della Società e le mansioni che svolgono o ricoprono all'interno dell'Organizzazione con logiche di interesse personale e/o familiare.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Società, nella figura del proprio superiore gerarchico, ed all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.

Il soggetto in potenziale conflitto dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla società o a terzi ovvero anche comprometterne l'immagine.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

8. USO E DIVULGAZIONE DELLE INFORMAZIONI

La Società considera la diffusione di informazioni corrette, complete e veritiere su tutti i fatti aziendali, con attenzione al mantenimento della dovuta riservatezza sugli stessi, quando necessario, quale presupposto per creare e conservare un rapporto di trasparenza e di fiducia con i propri portatori di interessi correlati e del mercato.

Conseguentemente, nella gestione delle informazioni, le risorse devono:

- conservare scrupolosamente e con il massimo riserbo tutte le informazioni aziendali di qualunque tipologia apprese nell'esercizio delle proprie funzioni;
- operare in ossequio a quanto previsto sia dalla normativa vigente in materia di privacy, sia all'interno del modello organizzativo e di valutazione del rischio privacy adottato da "Sistema Costruzioni S.r.l.".

In relazione alle informazioni in genere, le risorse devono:

- evitare un uso improprio e/o strumentale di quelle riservate in proprio possesso, né utilizzarle a proprio vantaggio e/o di quello dei familiari, dei conoscenti e dei terzi in genere;
- utilizzarle in conformità ai principi fissati nel Codice Etico che rappresentano i valori primari a cui fare riferimento;
- proteggerle dall'accesso di terzi non autorizzati ed impedirne la diffusione a meno di specifiche autorizzazioni;
- non ricercare, o cercare di ottenere da altri, quelle non attinenti alla propria sfera di competenza o funzioni;
- classificarle ed organizzarle in modo che sia possibile, per i soggetti autorizzati, accedervi in maniera agevole.

Alle risorse non espressamente autorizzate è vietato conoscere, trattare, registrare e divulgare i dati personali di altre risorse e/o di terzi, in ossequio alla normativa relativa al corretto trattamento dei dati personali, già richiamata.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

9. TRASPARENZA NELLA CONTABILITA'

La materia fiscale e contabile è regolamentata da specifica normativa a cui occorre attenersi.

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico, in ogni settore di attività (quali ad es. rapporti con i fornitori; gestione attività commerciale; gestione attività finanziaria; approvvigionamento; gestione contribuzione previdenziale ed assistenziale dei dipendenti; gestione delle operazioni infragruppo; gestione dei rapporti con i Professionisti impegnati in attività di rilevanza tributaria; etc), devono operare al fine di abbattere il cosiddetto “*rischio fiscale*” a carico dell'Azienda, consentendo al personale addetto alla contabilità di operare per la corretta gestione di tutti gli adempimenti ed obblighi fiscali gravanti sull'Impresa.

9.1 Accuratezza e trasparenza della documentazione ufficiale

Tutti i documenti ufficiali volti a illustrare la situazione gestionale della società devono essere redatti con la massima cura al fine di garantirne l'accuratezza e veridicità, nonché in conformità delle leggi e normative vigenti.

Nella redazione dei predetti documenti il personale dell'Organizzazione, deve prestare la dovuta attenzione e mantenere quei comportamenti improntati su principi di correttezza, onestà ed integrità.

In ogni caso non sarà giustificata né giustificabile la tenuta/redazione di documentazione deliberatamente falsa o artefatta in modo da alterare significativamente la rappresentazione veritiera della situazione operativa, commerciale, economica e di qualunque altro indicatore specifico.

Tutte le fatture emesse dalla Società devono riflettere esattamente l'operazione commerciale avvenuta.

La Società si impegna, nell'ambito delle operazioni transfrontaliere, ad operare nel pieno rispetto della normativa fiscale nazionale, di quella del Paese di appartenenza del partner commerciale straniero o del luogo ove l'operazione viene realizzata, nonché della normativa che regola i rapporti con l'Autorità Doganale, oltre ad agire nell'ambito dei rapporti con soggetti privati e pubblici in modo da non arrecare alcuna lesione agli “interessi finanziari” dell'Unione europea, secondo la definizione contenuta nell'art.2 della Direttiva europea 2017/1371 (conosciuta come “Direttiva PIF”).

9.2 Registrazione e documentazione delle operazioni amministrative

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Ogni operazione, azione e transazione della società deve essere adeguatamente registrata e documentata in modo da consentirne la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ogni atto od operazione svolta dal personale dovrà essere supportata da documentazione adeguata, chiara e completa da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e l'individuazione dei soggetti che hanno eseguito l'attività, nonché eventuali soggetti che l'hanno autorizzata e/o verificata.

I pagamenti ricevuti che eccedono gli importi fatturati devono essere restituiti.

9.3 Trasparenza contabile

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a prestare la massima collaborazione al fine di garantire registrazioni contabili corrette e tempestive.

Le registrazioni contabili fondate su valutazioni economiche-patrimoniali debbono rispettare i criteri di ragionevolezza e prudenza.

Per ogni registrazione contabile deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa eventuale autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere archiviata e facilmente consultabile.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni o irregolarità nella tenuta della contabilità deve darne immediata comunicazione al proprio superiore o in alternativa all'OdV.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

10 - TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

“Sistema Costruzioni S.r.l.”, consapevole dell’importanza di garantire e migliorare nel tempo condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, deve sviluppare interventi tecnici, operativi e procedurali nell’intento di elevare, in termini di ragionevolezza economica, tecnologia sostenibile (fermo restando le priorità desunte dalla valutazione dei rischi) e nell’assoluto rispetto della normativa specifica, il livello di tutela (della salute e della sicurezza) di tutti coloro che operano in nome e per conto dell’Organizzazione.

Qualora ritenuto necessario tramite opportune valutazioni, la realizzazione ed il mantenimento di un efficace apparato di tutela, comprendente risorse umane, tecniche e formative, deve essere esteso anche a situazioni e/o ambienti esterni al sito, nel caso in cui, in queste stesse circostanze, siano impegnate risorse umane dell’Organizzazione per sviluppare fasi operative complementari all’attività stessa (es: presenze presso clienti).

La Società si impegna a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l’incolumità di tutto il personale, nonché dei terzi che frequentano il sito di competenza dell’Organizzazione.

Il rispetto delle normative di riferimento (applicabile alla realtà operativa) e delle disposizioni interne, oggetto di specifica comunicazione e diffusione, rappresenta obbligo per chiunque operi in nome e per conto dell’Organizzazione.

Qualunque risorsa si discosti da questo atteggiamento, si trova in contrasto con gli intenti dell’Organizzazione e pertanto non è oggetto di riconoscimento, ma di avvio di formale contestazione ed adozione di provvedimenti disciplinari; le conseguenze di questi scostamenti, rappresentano, oltre che violazione di legge, anche mancato rispetto del codice etico e di eventuali altre disposizioni interne.

La cultura della salute e sicurezza viene diffusa in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione; si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un’analitica valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

Gli esponenti aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della salute e sicurezza, come da mansionario, organigramma e formali incarichi, si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi da questo derivanti in tema di prevenzione e protezione ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

11 - TUTELA DELL'AMBIENTE

Sebbene l'attività di "Sistema Costruzioni S.r.l." non generi impatti ambientali significativi, la tutela ambientale rappresenta comunque obiettivo da perseguire, raggiungere, mantenere e migliorare nel rispetto della normativa applicabile e nell'ambito della politica ambientale.

A tal proposito, l'organizzazione, identificati i propri aspetti ed i propri impatti, adotta e fa adottare dalle proprie risorse appropriate condotte di rispetto.

La partecipazione e la collaborazione di tutte le risorse sono indispensabili per il raggiungimento dell'obiettivo, pertanto, chiunque, a qualunque titolo, operi in nome e per conto dell'Organizzazione, è tenuto a rispettare l'ambiente, adottando comportamenti coerenti con le disposizioni stabilite e per le quali sono state effettuate opportune attività di sensibilizzazione.

L'Azienda si impegna nell'adozione di strategie volte al miglioramento continuativo dei risultati, nel campo della protezione e gestione dell'ambiente, concentrando gli sforzi sulla prevenzione dell'inquinamento e la minimizzazione dei rischi ambientali.

La direzione avvia azioni disciplinari dirette verso i soggetti che agiscono in modo non coerente con gli intenti enunciati.

12 - OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Qualora qualsiasi Destinatario venga a conoscenza di situazioni, anche solo potenzialmente illegali o contrarie ai principi espressi dal presente Codice etico che direttamente o indirettamente vadano a vantaggio dell'Organizzazione o siano commesse nell'interesse della stessa, deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza, dandone comunicazione per iscritto, anche per via telematica.

La mancata osservanza del dovere di informazione può essere sanzionata per quanto previsto dal regolamento aziendale.

Le segnalazioni ricevute sono rapidamente esaminate e trattate dall'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal Modello 231.

I rapporti tra le risorse devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, lealtà e reciproco rispetto. Pertanto, è sanzionabile l'abuso del dovere di informazione disciplinato dal presente capitolo a scopo di ritorsione o meramente emulativo.

13 - ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Nel quadro dei compiti di direzione generale ad esso attribuiti, l'Organo di Gestione, per quanto concerne l'attuazione del Codice Etico approvato, provvede ad adottare in seno all'Azienda ogni misura atta a:

- promuovere la conoscenza del Codice Etico;
- sensibilizzare dirigenti (o responsabili aree aziendali) e dipendenti sulle questioni etiche;
- consentire la corretta applicazione dei principi e dei criteri di condotta del Codice Etico;
- monitorare il clima aziendale e accertare il grado di applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico;
- sviluppare e diffondere procedure atte a garantire la concreta realizzazione degli scopi e l'osservanza dei principi del Codice Etico;
- accertare i casi di violazione dei principi e dei criteri di condotta del Codice Etico

sanzionare le violazioni commesse da parte di qualunque soggetto inserito nel quadro aziendale, nel rispetto dei contratti di lavoro, resosi responsabile di condotte contrarie ai principi sottesi al Codice Etico

14 - ORGANI PREPOSTI AL CONTROLLO INTERNO

Il compito di vigilare sull'osservanza del Codice Etico è affidato in via di principalit  all'Organismo di Vigilanza (OdV), organo istituzionalmente preposto al monitoraggio del funzionamento e osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione adottato da "Sistema Costruzioni S.r.l." ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni, e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialit , autorit , continuit , professionalit , autonomia e a tal fine:

- a)   libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Societ ;
- b) ha facolt  di prendere visione di documenti e consultare dati;
- c) suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai dipendenti;
- d) pu  effettuare controlli, anche periodici, sull'osservanza del Codice Etico.

L'OdV comunica periodicamente i risultati della propria attivit  all'Organo gestorio, segnalando con tempestivit  tutti i casi di violazione del Codice Etico.

Analoga attivit  di monitoraggio e controllo circa il costante rispetto dei principi definiti nel presente Codice,   comunque esercitata da parte dell'Organo gestorio della Societ  nonch  da tutti i soggetti responsabili di funzione.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

15 - LA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E MODALITÀ DI SEGNALAZIONI

La Società informa, sollecita e stimola tutti i Destinatari ad effettuare segnalazioni, attraverso i canali appositamente predisposti dall'Ente, di ogni genere di criticità o anomalia che dovesse essere riscontrata all'interno di procedure o prassi aziendali.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente per iscritto l'Organismo di Vigilanza, o in alternativa il proprio responsabile il quale a sua volta procederà alla comunicazione all'Organismo di Vigilanza, quando siano a conoscenza di violazioni anche solo potenziali del presente Codice.

"Sistema Costruzioni S.r.l." al fine di facilitare le segnalazioni e comunicazioni da parte degli esponenti aziendali (Amministratori, Sindaci, e personale dipendente) e dei collaboratori esterni (consulenti, revisori, ecc.), ha attivato un'apposita casella di posta elettronica riservata all'Organismo di Vigilanza (milano@studiolegalecappa.it), nonché una specifica procedura di segnalazione disciplinata dall'Allegato n.5 della Parte Generale del Modello (PG/V).

In ogni caso "Sistema Costruzioni S.r.l." si impegna, anche con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni, non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di Legge che impongano diverso trattamento).

Sono ammesse segnalazioni in forma anonima.

L'Organismo di Vigilanza ascolterà separatamente l'autore della segnalazione e il soggetto responsabile della pretesa violazione.

Le segnalazioni che risultino palesemente infondate sono soggette a sanzioni.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

16 - SANZIONI

Il rispetto del Codice Etico deve nascere dalla condivisione dei valori fondamentali che in esso sono enunciati, più che da un obbligo imposto nei confronti delle proprie risorse.

Ciò non esclude, peraltro, il diritto/dovere della Società, tramite le risorse opportunamente incaricate, di vigilare sull'osservanza del Codice Etico, ponendo in essere tutte le azioni, di prevenzione e di controllo, ritenute al suddetto fine necessarie od opportune.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile (diligenza del prestatore di lavoro).

Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte anche dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con "Sistema Costruzioni S.r.l."

Nel rispetto della disciplina civile, penale ed amministrativa, l'accertata violazione del presente Codice può costituire motivo di determinazione di sanzioni disciplinari da parte degli organi competenti.

In caso di violazione da parte dei Dirigenti aziendali si provvederà ad applicare le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti Industriali.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti che siano risultati contrari ai principi del presente Codice.

L'indicazione specifica delle sanzioni è contenuta all'interno del corrispondente paragrafo denominato "Sistema Disciplinare" del vigente "*Modello di Organizzazione*" istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001" ed approvato dall'Organo gestorio.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

ALLEGATO PG/IV

MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

EX D.LGS. N. 231/2001

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

1. Premessa

La mappatura delle aree potenzialmente esposte a rischio di reato si basa su un processo di autovalutazione (Risk Assessment) condotto sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria e delle *Best Practices*.

Questo processo di mappatura ha comportato l'analisi:

- della realtà aziendale, al fine di poter individuare quelle fattispecie di reato che anche astrattamente possono ritenersi configurabili in “Sistema Costruzioni S.r.l.”, in funzione delle caratteristiche dell'ente e delle tipologie di attività effettivamente esercitate;
- delle attività “a rischio-reato” volta ad individuare gli ambiti ed i processi nei quali astrattamente possono ritenersi configurabili le fattispecie di reato previste dal Decreto 231/01 in virtù delle modalità attuative ipotizzate;
- dell'esistente Sistema di Controllo interno volta ad individuare gli elementi di controllo posti a presidio delle attività emerse come “a rischio-reato”.

L'attività di autovalutazione, condotta ai fini della mappatura delle attività sensibili e dei controlli posti a presidio dei rischi rilevati, è stata realizzata attraverso l'analisi dell'assetto organizzativo (organigrammi, procure, documenti esistenti) ed alcune interviste ai soggetti muniti di poteri decisionali e di spesa.

2. L'individuazione delle aree a rischio e dei processi sensibili

La classificazione del rischio, utilizzata al fine della presente mappatura, è la seguente:

- Rischio SPECIFICO: direttamente collegato e dipendente dall'attività concretamente svolta da “Sistema Costruzioni S.r.l.”

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

- Rischio RESIDUALE: associabile ad alcune attività di “Sistema Costruzioni S.r.l.”
- Rischio REMOTO: minimo, se non assente, rispetto alla Società

Fatta questa premessa si riporta il seguente schema riassuntivo dei risultati raggiunti con l'attività di *analisi del rischio*.

<u>CATEGORIA DI REATI</u>	<u>RISCHIO</u>
Contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (art. 24 e 25 d.lgs. 231/01)	residuale La Società, nello svolgimento della sua attività, intrattiene rapporti indiretti con la Pubblica Amministrazione
Informatici (art. 24 - bis d. lgs. 231/01)	Specifico La Società dispone di sistemi informatici propri e di postazioni informatiche
Criminalità Organizzata (art. 24 ter d. lgs. 231/01)	Remoto Data l'attività svolta non vi sono elementi per ritenere astrattamente realizzabili tale ipotesi di reato
	Residuale

MODELLO D.LGS. 231/2001	
<p>Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento</p> <p>(art. 25 - bis d. lgs. 231/01)</p>	<p>Tali fattispecie di reati non risultano al momento concretamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dei sistemi di controllo in essere e delle procedure e criteri di scelta dei fornitori.</p> <p>Si è in ogni caso riservata, in via prudenziale in considerazione della porzione seppur minima di transazioni comunque esistenti con la clientela privata tramite impiego di denaro contante, una specifica trattazione della categoria di reati in oggetto, unitamente ad altre tipologie di reati contraddistinte da un analogo coefficiente di rischio residuale, all'interno della Parte Speciale denominata "altri reati".</p>
<p>Contro l'industria e il commercio</p> <p>(art. 25 bis.1 d. lgs. 231/01)</p>	<p>Remoto</p> <p>Tali fattispecie di reati non risultano al momento astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa, dei sistemi di controllo in essere e delle procedure e criteri di scelta dei fornitori.</p> <p>Oltre a ciò le procedure inserite nella Parte Speciale relativa ai Reati Societari, oltre ai criteri di</p>

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
		condotta di cui al Codice Etico, sono da ritenersi strumenti del tutto idonei a contenere in modo adeguato il rischio di verifica.
<p>Societari</p> <p>(art. 25 - <i>ter</i> d. lgs. 231/01)</p>	<p>Specifico</p> <p>Il rischio pare astrattamente sussistente, ad eccezione delle fattispecie relative alla società quotate o in liquidazione.</p> <p>Tra i reati societari inseriti nell'art.25-ter si è ritenuto di dedicare alla fattispecie di reato di Corruzione tra privati, di cui all'art.2635 c.c., per la specificità del rischio connesso all'attività commerciale dell'Azienda, una sezione speciale del Modello (Parte Speciale "Corruzione fra Privati"), in aggiunta alla Parte Speciale relativa ai Reati Societari.</p>	
<p>Con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico</p> <p>(art. 25-<i>quater</i> d. lgs. 231/01)</p>	<p>Remoto</p> <p>Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa.</p>	

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25- <i>quater</i> 1 d. lgs. 231/01)	Remoto Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa.
Contro la personalità individuale (art. 25 - <i>quinquies</i> d. lgs 231/01)	Residuale <p>Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa, dei sistemi di controllo in essere e delle procedure e criteri di scelta dei fornitori.</p> <p>Una residuale ipotesi di rischio può tuttavia sussistere per talune ipotesi di detti reati (in particolare quello previsto dall'art.603-bis c.p. di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), in relazione ai quali si è in ogni caso riservata, in via prudenziale, una specifica trattazione, unitamente ad altre tipologie di reati, all'interno della Parte Speciale denominata "altri reati".</p> <p>Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art.603-bis c.p.) è altresì adeguatamente fronteggiato</p>

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
		attraverso il sistema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la Parte Speciale del presente Modello (Impiego di lavoratori irregolari) ed in generale le altre disposizioni adottate dalla Società, ivi incluse le procedure di assunzione e gestione del personale.
Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25- <i>sexies</i> d.lgs. 231/01)	Remoto	Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili
Omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25- <i>septies</i> d.lgs. 231/01)	Specifico	Si ritiene che gli stessi siano astrattamente configurabili nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, con particolare riguardo alla circolazione dei mezzi ed all'attività svolta all'interno dell'officina di riparazione degli autobus, e per tale ragione si è predisposta una Parte Speciale del Modello 231 specificamente riferita a tale categoria di reati.
Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 - <i>octies</i> d. lgs. 231/01)	Residuale	Allo stato attuale non vi sono elementi che facciano ritenere

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

astrattamente realizzabile il rischio. Tuttavia, tenendo conto dell'attività di intermediazione ed in considerazione che i reati in oggetto possono essere realizzati attraverso la movimentazione del denaro, la società ritiene maggiormente prudente optare per la classificazione intermedia.

In ogni caso l'impianto procedurale garantisce oltre ad una accurata selezione dei fornitori anche una adeguata tracciabilità dei flussi finanziari, consentendo di verificare costantemente le modalità di acquisizione e gestione del denaro.

Per i flussi finanziari, infatti, sono applicate le procedure di Cassa e di gestione del ciclo passivo ed attivo di fatturazione.

In particolare, la tracciabilità dei flussi finanziari consente altresì di contenere in termini del tutto residuali il rischio di verifica del delitto di autoriciclaggio, pur tenendo conto del maggior rischio di contestazione di tale ultimo illecito in virtù delle novità introdotte dal D.Lgs.195/2021 che ha esteso la rilevanza dei reati presupposto ai fini del riciclaggio ed autoriciclaggio

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
		<p>anche alle contravvenzioni più gravi ed ai delitti colposi.</p> <p>Per tali ragioni si è riservata, in via prudenziale, una specifica trattazione, unitamente ad altre tipologie di reati, all'interno della Parte Speciale denominata "<i>altri reati</i>".</p>
<p>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</p> <p>(art. 25 – <i>octies</i> d. lgs. 231/01)</p>		<p>Residuale</p> <p>Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dei sistemi di controllo in essere e delle procedure e criteri di scelta dei fornitori.</p>
<p>Violazione del diritto di autore</p> <p>(art. 25 - <i>novies</i> d. lgs. 231/01)</p>		<p>Residuale</p> <p>Allo stato attuale il rischio di coinvolgimento dell'Azienda in responsabilità connessa a tali fattispecie risulta confinato alla sola ipotesi di utilizzo di <i>software</i> contraffatti all'interno del proprio sistema informatico. Per questo motivo si è ritenuto di inserire apposite procedure all'interno della Parte Speciale relativa ai Reati Informatici, idonee a fronteggiare tale rischio di natura intermedia.</p>

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

<p style="text-align: center;">Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 - <i>decies</i> d. lgs. 231/01)</p>	<p style="text-align: center;">Residuale</p> <p>Allo stato attuale non vi sono elementi per ritenere che la Società possa essere sottoposta al rischio connesso con la fattispecie di cui all'art. 377- bis, trattandosi di rischio meramente occasionale in presenza di controversie giudiziarie in cui l'Azienda risulti coinvolta.</p> <p>Per tale ragione si rimanda ai principi generali contenuti nel Codice Etico, nonché a quanto disposto all'interno della Parte Speciale in tema di Reati contro la Pubblica Amministrazione (in particolare per quanto concerne i protocolli introdotti per contrastare la verifica del reato di "corruzione in atti giudiziari")</p>
<p style="text-align: center;">Reati ambientali (art. 25 - <i>undecies</i> D. Lgs. 231/01)</p>	<p style="text-align: center;">Specifico</p> <p>Si ritiene che gli stessi siano astrattamente configurabili nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, e per tale ragione si è predisposta una Parte Speciale del Modello 231 specificamente riferita a tale categoria di reati.</p>
<p style="text-align: center;">Impiego di lavoratori irregolari (art.25 - <i>duodecies</i> D.Lgs. 231/01)</p>	<p style="text-align: center;">Residuale</p> <p>Pur ritenendo alquanto marginale il rischio di commissione di</p>

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
		questo reato, si è ritenuto, in via prudenziale, di dedicare alla fattispecie di reato di Impiego di lavoratori irregolari, di cui all'art.22, comma 12, d.lgs. 286/1998 commesso nella forma aggravata prevista dal comma 12 bis, una specifica trattazione, unitamente ad altre tipologie di reati, all'interno della Parte Speciale denominata " <i>altri reati</i> ", nella convinzione che la corretta gestione delle risorse umane sia un elemento fondamentale nello svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.
Razzismo e Xenofobia (art.25 – <i>terdecies</i> D.Lgs.231/01)	Remoto	Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa.
Frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di giochi e scommesse (art.25 – <i>quaterdecies</i> D.Lgs.231/01)	Remoto	Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa (assenza di sponsorizzazioni sportive e contatti con attività connesse a giochi o scommesse, anche <i>on-line</i>).
Reati tributari (art. 25 - <i>quinquiesdecies</i>)	Specifico	

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
		Si ritiene che gli stessi siano astrattamente configurabili nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.
Reati di contrabbando (art. 25 - <i>sexiesdecies</i>)		Remoto Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa (assenza di traffico doganale).
Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 - <i>septiesdecies</i>)		Remoto Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa.
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 - <i>duodevicies</i>)		Remoto Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa.

Alla luce dei risultati sopra esposti, si è ritenuto di concentrare principalmente l'attività volta alla creazione del Modello sulle aree e sui processi caratterizzati da “rischi specifici”, per i quali sono stati creati idonei protocolli al fine di fronteggiare e presidiare il relativo rischio.

Per quanto attiene le aree di rischio classificate come “residuali”, si è ritenuto di trattare talune ipotesi di reati all'interno della Parte Speciale denominata “altri reati”, nella convinzione, in ogni caso, che i principi generali di comportamento richiamati dal Modello 231 e dalle sue Parti

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Speciali, nonché definiti nel Codice Etico, siano idonei allo scopo prevenzionale del sistema organizzativo in oggetto.

Il rischio “remoto”, seppur riferito a categorie di illeciti penali ritenuti non riscontrabili nell’ambito dell’attività dell’Azienda, è presidiato, comunque, dai principi esposti nel Codice Etico.

3. L’individuazione dei controlli

Per ciascuna delle attività a rischio è stata effettuata una apposita analisi volta a verificare la sussistenza dei seguenti elementi:

- **Regolamentazione:** disciplina dell’attività a rischio;
- **Tracciabilità:** elementi che consentano una verifica *ex post* dell’attività a rischio svolta (ad es.: archiviazione dei documenti originati, procedure di cassa oggi esistenti ma non formalizzate, sistemi informativi, verbali, individuazione dei soggetti responsabili dell’archiviazione);
- **Potere di Firma:** documenti giustificativi dei poteri esercitati nello svolgimento dell’attività a rischio (es.: procura, delega);
- **Potere di Spesa:** elementi di controllo dei poteri di spesa (es.: autorizzazioni, deleghe);
- **Reporting:** sistematica rendicontazione da parte delle persone chiamate ad effettuare l’attività a rischio (es.: report scritti, relazioni, denunce);
- **Monitoraggio:** controllo sulla correttezza dell’attività svolta dalle diverse funzioni aziendali (es.: rispetto delle regole e delle procedura, corretta archiviazione, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

Attraverso l’analisi descritta sono state identificate le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo già presenti (“*As is analysis*”).

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. n. 231/2001 è stata poi effettuata l’analisi comparativa, denominata “*Gap Analysis*”, tra il modello organizzativo e di controllo già esistente in Azienda, ed i principi del modello astratto di riferimento definito ai sensi del Decreto 231 e delle Linee Guida di Confindustria.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

ALLEGATO PG/V

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

1. INTRODUZIONE

Lo scopo della presente sezione è quello di definire (a completamento di quanto previsto nella Parte Generale del Modello 231) casi e modalità operative relative ai Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

A tale riguardo si ricorda che il D.Lgs. 231/2001 enuncia tra le esigenze che il Modello deve soddisfare ai fini della sua validità, la previsione contenuta nell'art.6, comma 2, lett.d) in cui sono prescritti specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo (l'OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (con riferimento dunque alle criticità e/o situazioni di non conformità relative a quanto specificamente imposto dal Modello 231).

A seguito della recente entrata in vigore del D.Lgs.24/2023 (Decreto *Whistleblowing*) sono stati introdotti nell'ordinamento una serie di obblighi (a carico degli Enti che intendano dotarsi di un valido Modello 231) relativi alla necessità di implementare in Azienda nuovi strumenti di segnalazione, una maggiore tutela e riservatezza dell'identità del segnalante, una più attenta e celere gestione delle segnalazioni, una più efficace azione informativa volta a rendere edotti i potenziali segnalanti dei loro diritti e degli strumenti messi loro a disposizione, oltre all'estensione della categoria dei soggetti segnalanti nonché una estensione dell'oggetto stesso della segnalazione.

In attesa di implementare concretamente in Azienda i suindicati nuovi precetti normativi (i cui tempi di adozione sono attualmente previsti dalla Legge entro il 17/12/2023) la Società ha deciso comunque di istituire, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett.d) D.Lgs.231/01, specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tal fine, pertanto, tutte le funzioni aziendali sono tenute ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità esposte nella presente procedura.

L'obbligo riguarda i seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici, rilevanti ai sensi delle singole parti speciali.

Tutte le informazioni devono essere fornite in forma scritta al seguente indirizzo di posta elettronica:

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

info@sistemacostruzioni.com

Inoltre, è istituita presso l'ufficio della sede di – Via una **cassetta di posta** (recante all'esterno la seguente dicitura: *"Riservata all'Organismo di Vigilanza"*), ad esclusiva disposizione dell'OdV, per il deposito di comunicazioni cartacee (anche in forma anonima), che garantisca la riservatezza del contenuto ed impedisca l'indebito accesso all'interno di detta cassetta da parte di soggetti non espressamente autorizzati dall'OdV.

Le comunicazioni cartacee potranno altresì essere spedite a **mezzo posta ordinaria / raccomandata** al seguente indirizzo a mezzo servizio postale ordinario, in busta chiusa, indirizzata all'Organismo di Vigilanza "Sistema Costruzioni S.r.l." o Avv. Stefano Cappa , P.tta Guastalla 7, 20122 Milano, recante la seguente dicitura: ***"Alla c.a. del Pres. OdV "Sistema Costruzioni S.r.l.", Avv. Stefano CAPPÀ– Personale / Riservata"***.

2. DESTINATARI E RESPONSABILITA'

La presente sezione si applica a tutto il personale appartenente alle funzioni aziendali della Società che, nell'espletamento delle attività di propria competenza, venga a conoscenza di informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs 231/01.

Tutti i Destinatari sono responsabili di fornire all'Organismo di Vigilanza quando previsto, e in ogni caso, su richiesta di quest'ultimo, un'informativa chiara, adeguata ed esaustiva.

L'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte è considerata inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c., e in quanto tale è un comportamento sanzionabile a livello disciplinare.

L'obbligo di informativa si estende anche agli Organi Sociali nonché alla Società di Revisione, secondo quanto previsto nella presente procedura.

3. WHISTLEBLOWING

In attesa di recepire all'interno di questa procedura i nuovi precetti introdotti dal D.Lgs.24/2023 in tema di Whistleblowing, la Società definisce in ogni caso le seguenti regole di comportamento tese a regolare il flusso informativo, stabilendo che possono essere inviate all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

del Modello Organizzativo, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il presente paragrafo disciplina i ruoli, le responsabilità e le modalità operative del processo di gestione delle predette segnalazioni, ricevute anche in forma anonima, indipendentemente dalla modalità di ricezione.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima.

La Società ha in ogni caso previsto e reso accessibile canali di comunicazione, anche informatici, idonei a garantire la riservatezza del segnalante.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a garantire la riservatezza di tale informazione e del segnalante.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza analizza l'informativa ricevuta e decide se avviare un processo di accertamento o archiviare la stessa, documentando, nell'ambito del verbale della riunione in cui la segnalazione viene trattata, le motivazioni.

Se l'OdV decide di svolgere attività di accertamento/approfondimento, lo stesso dà atto nella sua delibera se le predette attività verranno svolte con il supporto di alcune funzioni aziendali, ovvero avvalendosi di risorse esterne (ad es. consulenti, forensi, tecnici, investigatori privati).

Al termine delle attività e sulla base degli esiti della stessa, l'Organismo di Vigilanza:

- a. archivia il caso laddove la segnalazione risulti infondata;
- b. richiede ulteriori approfondimenti;
- c. comunica alle funzioni interessate le raccomandazioni del caso (ad es. eventuale cancellazione di fornitori dall'albo, implementazione di nuove regole, processi e procedure);
- d. valuta con la Direzione Risorse Umane eventuali provvedimenti disciplinari da irrogare nei riguardi dei soggetti coinvolti;
- e. valuta, coinvolgendo la Direzione Risorse Umane ed i vertici aziendali, eventuali azioni a tutela degli interessi dell'azienda.

Le sanzioni disciplinari indicate nel capitolo "Sistema Disciplinare" della Parte Generale si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate nei confronti del

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

segnalante nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Tutte le fasi di gestione delle segnalazioni pervenute all'OdV (ricezione, analisi, attuazione delle azioni conseguenti alla segnalazione, eventuale irrogazione della sanzione disciplinare) sono annotare all'interno del "registro delle segnalazioni".

L'Azienda, al fine di sostenere ed incentivare l'utilizzo dei canali di segnalazione, ha predisposto il modulo di seguito riportato, messo a disposizione di tutti i Destinatari del Modello attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale ed invio al personale interno, da impiegare per le comunicazioni cartacee (attraverso il deposito dello stesso all'interno della cassetta di posta) o informatiche (attraverso il suo invio tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV).

Per consentire altresì l'invio di segnalazioni, anche in forma anonima, da parte di soggetti esterni all'Azienda (che dunque non abbiano accesso diretto alla cassetta di posta all'interno dei locali dell'Ente e che detengano con la stessa relazioni di affari o rapporti commerciali) l'Azienda comunica, attraverso una specifica clausola contrattuale o con pubblicazione sul sito internet aziendale o con diversa comunicazione, che l'indirizzo da impiegare per l'invio, tramite posta ordinaria, del modulo di segnalazione all'OdV è il seguente: Studio Avv. Stefano CAPPA, P.tta Guastalla 7, 20122 Milano, con l'espressa raccomandazione di indirizzare la comunicazione all'Organismo di Vigilanza della Società "Sistema Costruzioni S.r.l.", con l'apposizione sulla parte esterna della busta della dicitura "SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING - COMUNICAZIONE RISERVATA".

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

Cognome e nome del segnalante (*)	
Data / Periodo del fatto	
Luogo in cui si è verificato il fatto	

Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano:	<div style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/> penalmente rilevanti;</div> <div style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei protocolli aziendali o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;</div> <div style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società "Sistema Costruzioni S.r.l.";</div> <div style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società "Sistema Costruzioni S.r.l.";</div> <div style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/> altro (specificare)</div> <div>.....</div>
Descrizione del fatto (condotta ed evento):	<div>.....</div> <div>.....</div> <div>.....</div>

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

--	-------------------------

Autore/i del fatto:	1. 2. 3. 4.
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo	1. 2. 3. 4.
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Luogo, data

Firma

4. FLUSSI INFORMATIVI GENERALI

Le funzioni di seguito indicate dovranno altresì comunicare all'OdV:

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE all'OdV	FUNZIONE AZIENDALE TENUTA ALLA SEGNALAZIONE
I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs 231/2001 riguardanti la Società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente.	Responsabili delle funzioni interessate
I contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un Ente o un Soggetto Pubblico o equiparato e, alla loro conclusione, i relativi esiti.	
Le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per fatti commessi durante lo svolgimento di attività lavorativa	
I procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, relativi a comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico e delle Procedure Aziendali rilevati ai fini del D. Lgs. 231/01	Ufficio del personale
Le modifiche alla composizione degli organi sociali, nonché i cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale.	Amministratore Unico e Revisore legale

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Le variazioni delle deleghe e delle procure assegnate.	Collaboratori e dipendenti
--	-----------------------------------

Si deve sempre comunicare all'OdV ogni proposta di aggiornamento, integrazione, modifica del Modello Organizzativo e dei documenti che ne costituiscono parte integrante.

5. FLUSSI INFORMATIVI SPECIFICI

Oltre a quanto previsto nel precedente paragrafo, i Responsabili delle singole Funzioni delle Società, nonché ogni dipendente qualora previsto dalla presente sezione, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza sono tenuti a fornire all'Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, le seguenti informazioni distinte per area di rischio:

TIPOLOGIA DI INFORMAZIONE	SOGGETTO TENUTO ALLA SEGNALAZIONE

PARTE SPECIALE - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Richieste di denaro o altra utilità, anche non esplicite da parte di un Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio o da parte di mediatori illeciti di influenze.	Qualunque dipendente
Comportamenti scorretti o illegali posti in essere dal personale della P.A.	

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

La concessione di omaggi, liberalità e le sponsorizzazioni.	Ufficio Commerciale
Eventuali situazioni di irregolarità relative alla destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altri Enti Pubblici o dell'Unione Europea.	Responsabili delle funzioni interessate
Visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli Enti Competenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, ASL, ARPA, Inps, Inail, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, NOE).	

PARTE SPECIALE – Reati societari

La relazione all'Assemblea Soci, qualora vi siano rilievi critici relativi all'adeguatezza dell'organizzazione amministrativa e contabile e alla corretta amministrazione della Società.	Revisore
Scostamenti rilevanti su voci di bilancio rispetto al bilancio precedente (o a semestrali, trimestrali), dei cambiamenti dei criteri per la valutazione delle voci di bilancio, di eventuali operazioni infragruppo	Direzione finanze Revisore
Relazione annuale del Revisore	Direzione finanze Revisore
Relazioni ed osservazioni del Revisore	Direzione finanze Revisore

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Tutte le informazioni relative agli infortuni sul lavoro (anche quelli di durata inferiore ai 40 gg) e le richieste provenienti dall'INAIL in merito alle denunce di malattie professionali;	Datore di lavoro / RSPP / Ufficio del Personale
Qualunque criticità nell'esecuzione di mansioni lavorative, o mancato rispetto delle norme antinfortunistiche, che possa rappresentare un rischio di infortunio o malattia professionale per il dipendente o lavoratore terzo operante in Azienda	Qualunque dipendente

PARTE SPECIALE – Reati informatici

Ogni aggiornamento o violazione del Disciplinare di utilizzo di sistemi informatici o delle regole di accesso ad internet.	Addetto all'Ufficio tecnico- informatico
Ogni aggiornamento o violazione delle Procedure informatiche.	

PARTE SPECIALE – Reati ambientali

Eventuali prescrizioni impartite dagli organi ispettivi in materia di ambiente nonché ogni altro provvedimento significativo proveniente da Enti Pubblici aventi compiti in materia di tutela dell'Ambiente e del Territorio o dall'Autorità Giudiziaria;	Datore di Lavoro / Delegato ambientale
Qualunque informazione e/o comunicazione ritenuta opportuna dal delegato o dal RSPP in merito all'andamento delle attività connesse al rispetto della normativa ambientale	
I verbali degli audit interni e degli Enti di Controllo.	

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Tutte le informazioni relative a situazioni di emergenza o di non conformità	Delegato ambientale
Qualunque situazione, connessa all'espletamento di una mansione lavorativa svolta di un Dipendente dell'Azienda, che generi un rischio di danno ambientale.	Qualunque dipendente

PARTE SPECIALE – Reati diritto d'autore

Contestazioni e problematiche connesse a presunte violazioni o criticità relative al mancato rispetto di clausole contrattuali tra l'Azienda ed il titolare dei diritti di opere oggetto di pubblicazione	Responsabile Ufficio contratti
Criticità connesse alla procedura di apposizione del contrassegno SIAE, alla presentazione della dichiarazione identificativa alla SIAE, all'autenticità e corretta apposizione dei contrassegni sui supporti ricevuti da soggetti intermediari	Responsabile Ufficio Produzione
Segnalazioni e problematiche connesse ai contenuti dell'opera con riferimento ad eventuali plagii, citazioni improprie, riproduzioni non autorizzate	

PARTE SPECIALE H – Reati Tributari

Anomalie, criticità, situazioni di non conformità riscontrabili nell'ambito della gestione della contabilità, adempimenti tributari, operazioni di tesoreria, operazioni societarie, rapporti con altre Società	Responsabili delle funzioni interessate Consulente fiscale Soci
---	--

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

Ricezione di verbali di accertamento e contestazione di violazioni fiscali e/o processo verbale di constatazione (PVC) da parte dell'Amministrazione finanziaria; disposizioni di pagamento delle sanzioni contestate	Amministratore Unico Responsabile Ufficio amministrativo, contabilità e tesoreria
Decisioni inerenti l'indirizzo di politica fiscale della Società	Amministratore Unico
Esito di verifiche inerenti criticità di natura tributaria	Consulente fiscale

6. ARCHIVIO

Ogni informazione, segnalazione e *report* è conservato, unitamente ai relativi allegati, a cura dell'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) denominato “**registro delle segnalazioni**”, così come previsto dalla parte generale del Modello Organizzativo.

7. MODIFICHE DELLA PROCEDURA

La presente procedura può subire modifiche e integrazioni in occasione di mutamenti del quadro normativo di riferimento, della parte generale e delle parti speciali del Modello Organizzativo o dell'organizzazione interna della Società.

L'Organismo di Vigilanza propone, se necessario, eventuali modifiche e/o integrazioni alla lista di informazioni contenuta nella presente procedura.

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

ALLEGATO PG/VI

ELENCO PROCEDURE

INDICE

	MODELLO D.LGS. 231/2001	
--	--------------------------------	--

PROCEDURE E ISTRUZIONI INTERNE

Procedure

PO Processo relativo alle risorse

PO Processo relativo al cliente

PO Gestione degli approvvigionamenti

PO Processo di erogazione del servizio e attività correlate

PS Audit interno

PS Gestione non conformità, reclami, azioni correttive

PS Gestione dei documenti e delle registrazioni

PO Gestione ambientale